المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس
شعبة " إشراف التربوي "

تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدرِّبات والمتدربات

إعداد الطالبة

فائزة بنت أحمد بن بكر رواس

إشراف الدكتور

ضيف الله بن عواض بن حمود الثبيتي

الأستاذ المشارك في قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى

متطلب تكميلي مقدم إلى قسم المناهج وطرق التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى لنيل درجة الماجستير في الإشراف التربوي

الفصل الدراسي الثاني لعام

١٤٢١هـ -٢٠٠١م

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

آية كريمة

قال الله تعالى :

﴿ وأنزلَ اللّهُ عَلَيْكَ الكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا ﴾

(سورة النساء : آية ١١٣)

وقال جل شأنه :

﴿ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُواْ تَعْلَمُونَ ﴾

(سورة البقرة : آية ١٥١)

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدرِّبات والمتدربات .

الهدف من الدراسة: الكشف عن آراء المدرِّبات والمتدربات حول واقع ومأمول برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة .

مشكلة الدراسة: تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

س: ما واقع برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدرِّبات والمتدربات ؟ وقد تفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية :

س١: ما مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة ؟

س٢: ما مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة ؟

س٣: ما مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة ؟

س٤: ما مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة ؟

س٥: ما مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟

س٦: ما مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟

س٧: ما مدى توفر ومناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية ؟

س٨: ما مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج ؟

س٩: ما أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز ؟

س١٠:ما المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية ؟

س١١:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، ومقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) ؟

إجراءات الدراسة: للإجابة على تساؤلات الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي حيث قامت بتوزيع الاستبانة التي تم إعدادها على أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهن (٦٥٤) مدرِّبة ومتدربة في مكة المكرمة وجدة، ولقد تمت استجابة (٣٥٧) مدرِّبة ومتدربة فقط ، ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار(ت) .

أهم نتائج الدراسة تمثلت في أن :

١) تسعة احتياجات من الاحتياجات التدريبية السبعة عشر المدرجة في الاستبانة مهمة، أهمها ((مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات ، كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم)) ، في حين أن ستة منها كانت مهمة إلى حد ما، بينما كان احتياجاً واحداً فقط غير مهم وهو((معرفة طرق البحث التربوي)) .

٢) خمسة أساليب من الأساليب التدريبية المختارة وعددها خمسة عشر أسلوباً مهمة وهي ((المناقشة ، الحوار ، حلقات النقاش الدائرية المتبادلة ، الورش التدريبية (المشاغل التربوية) ،الدروس النموذجية))، بينما اتضح أن ثمانية أساليب تدريبية مهمة إلى حد ما ، في حين أن الأسلوبين المتبقيين((التعليم المصغر ، وتمثيل الأدوار)) كانا غير مهمين .

٣) أسلوبين فقط من أساليب تقويم المتدربات الإثنى عشر المدرجة بالاستبانة مهمة وهي((نسبة الحضور في البرنامج ،تحليل مشكلات العمل)) ،بينما أتضح أن سبعة أساليب منها مهمة إلى حد ما أهمها ((التقويم الذاتي ،الملاحظة ،الاستفتاء)) في حين أن الثلاثة الأساليب المتبقية كانت غير مهمة .

٤) عنصر واحد فقط من الخمسة عشر عنصراً المدرجة في الاستبانة مناسب في مبنى مركز التدريب الذي نفذت به البرامج التدريبية وهو ((قاعات التدريب من حيث الإضاءة)) ، بينما اتضح أن أربعة عناصر منها كانت مناسبة إلى حد ما ، أما العناصر الأخرى وعددها عشرة فكانت غير مناسبة.

أهم التوصيات والمقترحات :

١. زيادة الاهتمام بالتركيز على خدمة البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية المحددة بالدراسة بدرجة عالية .
٢. تزويد مراكز التدريب التربوي بالرئاسة بالمتخصصات في التدريب، والاستعانة بالخبراء والخبيرات في هذا المجال بحيث تشمل جميع التخصصات مع تكوين ثلاث لجان رئيسية ضمن الهيكل التنظيمي لمركز التدريب التربوي تمثل الفئة الفنية في مجالات ((التخطيط والتصميم، التنفيذ، التقويم والمتابعة)) للبرامج التدريبية .
٣. القيام بدراسة مماثلة لبرامج مراكز التدريب التربوي في مناطق تعليمية أخرى بالمملكة العربية السعودية .

الباحثة	المشرف على الرسالة	يعتمد عميد كلية التربية
فائزة بنت أحمد رواس.	د. ضيف الله بنَ عواض الثبيتي.	أ.د. محمود بن محمد كسناوي.

إهداء إلى

❁ روح والدي الحبيب رحمه الله وأسكنه فسيح جناته .

❁ القلب الحنون والكبير أمي أطال الله في عمرها .

❁ إخواني وأخواتي وأقاربي الذين شجعوني على مواصلة السير في هذا المجال .

❁ أستاذي الفاضل المشرف على الرسالة زاده الله علماً في الدنيا والآخرة .

❁ الباحثين والباحثات طلاب وطالبات العلم .

❁ الزميلات العزيزات .

❁ كل هؤلاء أهدي هذا الجهد المتواضع سائلة المولى عز وجل أن ينفع به المسلمين والمسلمات وأن يذكرنا ما نسينا ويعلمنا ما جهلنا وينفعنا بما علمنا .

إنه سميع مجيب . . .

✍ فائزه رواس

شكر وتقدير

الحمد لله العظيم على كريم فضله وعظيم امتنانه الذي أعانني ووفقني إلى إتمام هذه الدراسة القائل في محكم التنزيل ﴿ فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون ﴾ (سورة البقرة : آية١٥٢)، فله الحمد والشكر في الأول والآخر، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد :

يطيب لي أن أتقدم بالشكر والعرفان لسعادة الدكتور/ ضيف الله بن عواض بن حمود الثبيتي الذي أشرف على هذه الرسالة وكانت له اليد الطولى في مساعدتي وتوضيح ما يُشكل علي، والذي زودني بنصحه وإرشاده في جميع مراحلها مما كان له الأثر الطيب في إخراجها بهذه الصورة، فجزاه الله عني خير الجزاء .

كما يسعدني أن أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من أسدى إلي معروفاً وفي مقدمتهم جامعة أم القرى التي اهتمت بتقديم الدراسات العليا ممثلة في معالي مدير الجامعة ، وعمادة الدراسات العليا وعلى رأسهم عميد الدراسات العليا سعادة الدكتور/ أحمد بن ناصر الحمد ، وكلية التربية ، ممثلة في عميد الكلية ، وأعضاء هيئة التدريس وكافة منسوبي ومنسوبات قسم المناهج وطرق التدريس وعلى رأسهم رئيس القسم سعادة الأستاذ الدكتور/ سليمان بن محمد الوابلي ونائبته بقسم الطالبات ، ومناقشو خطة الدراسة سعادة الأستاذ الدكتور/ حسن بن علي مختار، وسعادة الأستاذ الدكتور/ عبد الحكيم بن موسى مبارك، وسعادة الدكتور/ إبراهيم العلي الدخيل ، لما قدموه من توجيهات بناءة أثناء مناقشة الخطة ، والسادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى محكمي أداة الدراسة .

وخالص الشكر والتقدير لسعادة الأستاذين الفاضلين : الأستاذ الدكتور/ حسن بن علي مختار، والأستاذ الدكتور/عبد الحكيم بن موسى مبارك لتفضلهما باقتطاع جزء من وقتهما الثمين للاطلاع على هذه الرسالة ومناقشتها ، ولما أبدياه من ملاحظات وتوجيهات قيمة وبناءة ساهمت في إثراء الرسالة وظهورها بالصورة المطلوبة فجزاهما الله عني خير الجزاء .

ولا يفوتني أن أقدم شكري وتقديري لكل من سعادة الدكتور/ أحمد بن عبد الله السقاف ، وسعادة الدكتورة / إكرام بنت عقيل برديسي أعضاء هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس بجامعة أم القرى ، والمحاضرة بنفس القسم الأستاذة / حنان بنت سرحان النمري ، بالإضافة إلى منسوبي الحاسب الآلي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة على مجهوداتهم وتعاونهم لتحليل بيانات الدراسة وأخص بالشكر والتقدير الأستاذ/ هاشم بن علي الأهدل الذي بذل جهداً كبيراً لمساعدتي في فهم وتحليل البيانات .

والشكر موصولاً للرئاسة العامة لتعليم البنات التي منحتني بعد الله فرصة الابتعاث والتفرغ العلمي ، ممثلة في معالي الرئيس العام لتعليم البنات ، ومديرة عام الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة ، ومدير عام تعليم البنات بمكة المكرمة سعادة الدكتور/ عبد العزيز بن علي العقلا ، ومساعد مدير التعليم للشئون التعليمية في الإدارة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة سعادة الأستاذ/ أحمد بن عبد العزيز الصائغ ، ومديرة الإشراف التربوي بمكة المكرمة الأستاذة/ شادية بنت محمد باشماخ ، ومساعدة مديرة الإشراف التربوي بمكة المكرمة الأستاذة/ خيرية بنت ناجي زمزمي ، ومديرة وحدة الدراسات والبحوث التربوية بمكة المكرمة الأستاذة/ عنبرة بنت حسين الأنصاري ، ورئيسة شعبة التدريب التربوي بمكة المكرمة الأستاذة/ حصة بنت قاسم السميري ، وجميع منسوبات شعبة ومركز التدريب التربوي بمكة المكرمة، إلى جانب منسوبات إدارة الإشراف التربوي، ومركز التدريب التربوي (العام) بمحافظة جدة ، والمدربات والمتدربات اللاتي تفضلن بالإجابة على الاستبانة.

وأخيراً أقدم شكري وتقديري لكل من قدم لي جهداً وساهم في مساعدة أو عون ولم يرد اسمه هنا، فجزا الله الجميع عني خير الجزاء .

فائزة رواس

قائمة المحتويات

تابع قائمة المحتويات

تابع قائمة المحتويات

تابع قائمة المحتويات

قائمة الجداول

تابع قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

- المقدمة .
- الإحساس بالمشكلة.
- تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها .
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- حدود الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة :

بسم الله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والقائل مخاطباً الرسول الكريم عليه أفضل الصلاة وأتم تسليم ﴿ وقل ربّ زدني علماً ﴾ (سورة طه : آيه ١١٤).

والصلاة والسلام على خير الأنبياء والمرسلين محمد الهادي الأمين المبعوث رحمةً للعالمين، وعلى آله وصحبه والتابعين بإحسان إلى يوم الدين ... وبعد .

إن طلب المزيد من العلم ينمي المعرفة لدى المتعلم من جميع جوانبها الدينية والدنيوية حتى يتمكن من أداء عمله في الدنيا بالقدر والكفاية المطلوبة، ونتيجة للتطور الهائل والمتعدد الجوانب في العلم والمعرفة الذي يمر به العالم المعاصر، وما يتطلبه من الإعداد المستمر والمتوافق مع كافة التطورات الجارية في معظم جوانب الحياة الواقعية تقع على التربية والتعليم مسئولية كبيرة في قيادة نهضة علمية، وتكنولوجية شاملة.

ويؤكد النجيحي (١٩٧٨م) ذلك بقوله : " إنّ التربية عملية تعليم وتعلم لأنماط متوقعة من السلوك الإنساني" ص٩ .

كما يوضح الزهراني والكسناوي (١٤١٣هـ) أهمية التعليم بقولهما : أنه " ضرورة من ضروريات الحياة للإنسان، ذلك أنه عن طريق العلم والتعليم تتقدم البشرية...وتصل المجتمعات إلى ما تصبو إليه من تقدم اقتصادي واجتماعي " ص٣٣٢ .

فالتربية والتعليم سبيل الأمم والمجتمعات، وقارب وصولها إلى شواطئ النجاح والرقي، ولا يمكن إنكار أثرهما في تهذيب النفوس البشرية، وبناء المجتمعات المدنية والحضارية، ولهذا كله فإن التعليم في المملكة العربية السعودية يحظى بالدعم والرعاية الكبيرين من قبل القائمين عليه، فلقد بذلت الدولة جهوداً كبيرة لدفع عجلة التربية والتعليم إلى الأمام، وليس أدل على ذلك الاهتمام من التوسع في إنشاء المدارس بمختلف مراحلها للبنين والبنات، إلى جانب الاهتمام بالتعليم العالي، ومؤسسات إعداد المعلمين والمعلمات .

ويشير عبد الواسع (١٤٠٣هـ) إلى دور التربية المدرسية بقوله : " التربية المدرسية تتحمل مسؤولية اختيار الخبرة الإنسانية، ونقل معناها ومحتواها ونتائجها إلى الصغار الناشئين من أجل توجيههم، ومن أجل نموهم على عامل أساسي هو العامل الخلقي " ص٢١ .

ويؤكد عبد الواسع (١٤٠٣هـ) أن" أهم اتجاه نفسي يمكن تكوينه هو الرغبة في متابعة التعليم "ص٢٣.

ولاشك أن التعليم مهنة تُلقي على عاتق من يضلع بها مسئولية كبيرة وعظيمة في تربية وتعليم التلاميذ وتنمية شخصياتهم في جميع النواحي تنمية شاملة متكاملة، فهو مهنة تتطلب نوع خاص من الإعداد ويؤكد عبد الله (١٣٩٩هـ) ذلك بقوله : إنّ التعليم " مهنة تحتاج إلى إعداد معين ولا يجوز أن ينضم إليها من لا يكون مؤهلا لذلك " ص٥ .

كما أن المؤسسات والأفراد والنظم واللوائح ومتطلبات الإنتاج تكون عرضة للتغيير؛ مما يستلزم ضرورة استمرار التحسين؛ لرفع فاعليتها وتطويرها .

ولقد أشار شوق وسعيد (١٤١٦هـ) إلى أن " التطوير التربوي الذي أصبح من أهم سمات العصر الحاضر يعتمد على تقويم الواقع التربوي بعامة، وواقع تربية المعلم بخاصة...والعمل على التطوير الشامل لهذا الواقع " ص٣ .

ولاشك أن واقع التدريب أثناء الخدمة يستحق اهتماماً كبيراً؛ لكونه من المسئوليات الضرورية بالنسبة للإداري والتربوي؛ كي يواكب التطور الاجتماعي والتكنولوجي؛ بغرض تحسين وتطوير مستوى الأداء المهني، والاستفادة من جميع الطاقات، والإمكانات المتاحة .

وفي هذا الشأن يشير شريف وسلطان (١٤٠٣هـ) بقولهما بأن :

> برامج التدريب ضرورية ولازمة لكل من يعمل في حقل التربية والتعليم ويصبو إلى تحقيق الرسالة التربوية المنوطة بها. والهدف الأساسي من التدريب أثناء الخدمة هو زيادة ثقة المتدرب بنفسه ومن ثم رفع روحه المعنوية، وذلك بزيادة الكفاءة في إتقان عمله وفهم التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية ليواكب التطورات الحديثة التي ترفع من مستواه المهني وتزيد ثقته بنفسه. ص٧.

وعن ضرورة التدريب ذكر حسن والكاظمي (١٩٨٩م) إنه " ليس من الصعب على المرء بلوغ أعلى المستويات العلمية، أو الحصول على أعلى الدرجات العلمية، ولكن الصعوبة تكمن في محافظة الفرد على ذلك المستوى مراعياً في ذلك جميع المتغيرات التي لن تنتظر أو تراعي ظروفه للحاق بها " ص٥٠٠ .

ومن الملاحظ أن الدولة اهتمت اهتماماً كبيراً بتعليم المرأة وإلى ذلك أشار الحصين و عساس (١٤١٣هـ) بقولهما: " تحتل قضية إعداد المعلمة أهمية كبيرة لدى المسئولين والمهتمين بقضايا التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وتتجلى هذه الأهمية من خلال الاهتمام بمستوى الأداء في العملية التربوية، ومسايرة الاتجاهات التربوية الحديثة في إعداد المعلمات قبل وأثناء الخدمة "ص٢٤٢.

من هذا المنطلق أولت الرئاسة العامة لتعليم البنات التدريب أثناء الخدمة لجميع منسوباتها جُل اهتمامها واعتبرته نشاطاً إنسانياً راقياً في ضوء تحليل الواقع وفي إطار التنمية الشاملة للمجتمع.

ويظهر هذا جلياً في عقد الندوات والمحاضرات والدورات التدريبية قصيرة وطويلة المدى ، وفي إنشاء شعبة مستقلة خاصة بالتدريب التربوي عام ١٤٠٠هـ في بعض المناطق التعليمية، تتولى عملية الإشراف والتخطيط والمتابعة للبرامج التدريبية، بالتنسيق مع إدارة الإشراف التربوي.(الإدارة العامة لبرامج إعداد المعلمات، ١٤٠٧هـ، ص٢٥)، وتهدف إلى تنمية مهارات وقدرات المعلمات والمشرفات ومنسوبات جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات من العاملات في المجالات التربوية، عن طريق إتاحة الفرصة للالتحاق بالبرامج التدريبية المناسبة لهن والتي تنفذ بعضها في معهد الإدارة العامة، وبعض الجامعات السعودية والكليات المتوسطة، والبعض الآخر ينفذ في المناطق التعليمية.(الإدارة العامة للتطوير الإداري بالرئاسة العامة لتعليم البنات، د.ت، ص١٥) .

كما افتتحت الرئاسة العامة لتعليم البنات العديد من مراكز التدريب التربوي المهيأة لتنفيذ البرامج التدريبية المنوعة بما يلبي احتياجات منسوبات الرئاسة؛ للتزود بالمعرفة والمهارات والاتجاهات الإيجابية، والارتقاء بها، وتحقيق الغايات المنشودة في ظل المشاركة الفعالة للمرأة .

ولقد أكد بن دهيش (١٤١٣هـ) على ضرورة " دراسة إنشاء مراكز دائمة للتدريب في أثناء الخدمة تنتشر في أنحاء البلاد بالقرب من كليات التربية، ويتعاون على العمل فيها مختصات وإداريات في التدريب وأعضاء هيئة التدريس بالكليات، وزيادة الإنفاق على برامج التدريب أثناء الخدمة، وتقويم نتائجها " ص ص٩٨-٩٩ .

ولعل ما سبق يشير إلى أن ممارسة أنماط متعددة من التعليم الوظيفي والمستمر في مراكز التدريب بما يتفق مع طبيعة السن والمهنة والغرض التعليمي أمر حيوي وهام .

وستهتم هذه الدراسة – إن شاء الله تعالى – بالكشف عن واقع برامج تلك المراكز، وما ينبغي أن تكون عليه من أجل النهوض والارتقاء بها.

الإحساس بالمشكلة :

ينال التدريب أثناء الخدمة الكثير من اهتمام المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة العربية السعودية، وتُبذل جهوداً كبيرةً لإتاحته لكافة العاملات بها من خلال إنشاء مراكز للتدريب في بعض المناطق تتولى عملية تدريبهن، وإيجاد المواد التعليمية والطرق والوسائل الفعالة، وتهيئة المناخ التربوي الجيد؛ فهو من أهم الوسائل وأجداها؛ لرفع مستوى أدائهن، وتعريفهن بصفة مستمرة بالجديد من المعارف والمهارات والخبرات .

ومما لاشك فيه أن تقويم برامج مركز التدريب من الأمور المهمة؛ لمساهمته في التعرف على أوجه القصور ومواطن القوة بها، ووضع المؤشرات أمام الجهات المسئولة عن أهم المشكلات التي تحد من فاعليتها، ثم تقديم المقترحات للنهوض بمستوى ما تقدمه تلك المراكز .

ولقد أشار كركمان (١٤١٨هـ) إلى أهمية عملية التقويم في البرامج التدريبية بقوله : " لكي يحقق التدريب الأهداف المرسومة له لابد من وجود معايير محددة وواقعية لتقويم البرامج التدريبية ، وذلك بهدف التحقق من توافق البرامج التدريبية مع الحاجة ، وإدخال التعديلات اللازمة بمجرد اكتشاف مواطن القصور وتطبيق أساليب الرقابة على هذه البرامج... حتى يتم تحديد أوجه القصور ومعالجتها في وقت مبكر" ص٢٧ .

فمراعاة الاحتياجات التدريبية، وتنويع أساليب التدريب والتقويم للمتدربين في البرامج التدريبية من الأمور الفاعلة في العملية التدريبية، وفي هذا البعد أوصت دراسة الثبيتي (١٩٩٤م) " المدربين بتنويع طرق التدريس، وأساليب التقويم، وأساليب التدريب، كما أوصت بتحديد حاجات المتدربين التدريبية قبل إلحاقهم بالدورة " ص٢ .

من هذا المنطلق بالإضافة إلى خبرة الباحثة في مجال التدريب وإدراكها لمدى العلاقة بين مراكز التدريب التربوي وما تقدمه من برامج تدريبية لمنسوبات الرئاسة العامة لتعليم البنات ، ونظراً لأهمية التعرف على آراء المدرِّبات والمتدربات حولها ، وحيث انه لم يتم القيام بدراسة مشابهة حتى وقتنا الحاضر –على حد علم الباحثة– بعد إفادة معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي بجامعة أم القرى بأن هذه الدراسة لم تناقش في جامعاتنا السعودية أو خارجها حسب المعلومات المتوفرة لدى مركز الملك فيصل

للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض ، انبثق لدى الباحثة إحساسا بضرورة دراسة هذا الموضوع ومحاولة التعرف من خلاله على الواقع والمأمول لبرامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة .

تحديد مشكلة الدراسة :

تتحدد مشكلة الدراسة بصورة أدق من خلال طرح السؤال الرئيس التالي :

ما واقع برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

س١: ما مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة ؟

س٢: ما مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة ؟

س٣: ما مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة ؟

س٤: ما مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة ؟

س٥: ما مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟

س٦: ما مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟

س٧: ما مدى توفر ومناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية ؟

س٨: ما مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج ؟

س٩: ما أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز ؟

س١٠:ما المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية ؟

س١١:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(٠,٠٥) في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، ومقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) ؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بصورة رئيسة إلى الكشف عن آراء المدربات والمتدربات حول الواقع والمأمول لبرامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من خلال :

١. تقويم البرامج المقدمة بمركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة .

٢. وضع المقترحات التي تؤدي إلى تحسين هذه البرامج .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أنها :

١. تسهم في تحديد جوانب القوة والضعف في البرامج المقدمة بمراكز التدريب التربوي بما يساعد المسئولين في رئاسة تعليم البنات على تدعيم مواطن القوة ومعالجة أوجه الضعف .

٢. الدراسة الأولى – حسب علم الباحثة – التي تتناول برامج مركز التدريب التربوي التابع للرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة .

حدود الدراسة :

اقتصرت هذه الدراسة في تطبيق أداتها على كافة مدربات ومتدربات البرامج التدريبية التربوية المنفذة في الفترة من٨/١٠/١٤٢٠هـ إلى ١٤٢١/١/٧هـ خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢١/١٤٢٠هـ بمركز التدريب التربوي التابع لإدارة الإشراف التربوي في مدينة مكة المكرمة ومركز التدريب التربوي (العام) التابع لإدارة الإشراف التربوي في محافظة جدة .

مصطلحات الدراسة :

١- البرنامج :

البرنامج كما ذكره أنيس وآخرون (د.ت) هو" الخطة المرسومة لعمل ما كبرامج الدرس والإذاعة " ص٥٢ .

ويعرف حسين (١٩٦٩م) البرنامج بأنه " وسيلة تعليمية تعتمد على الأسس العلمية والعملية لتحقيق هدف محدد " ص٧٩ .

ويشير الغافري (١٤١٧هـ) إلى أن البرنامج التدريبي في المجال التربوي بسلطنة عمان هو " تلك الخبرات التعليمية التعلمية المنظمة والمدعمة بالأنشطة والأساليب والتقنيات، الموضوع من قبل وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع خبراء من منظمة اليونسكو " ص١٢ .

ويقصد بالبرنامج في هذه الدراسة : جميع عناصر محتوى التدريب المؤثرة في العملية التربوية المعدة في ضوء الأهداف المطلوب تحقيقها؛ لمقابلة احتياجات المتدربات التدريبية، والمصممة من قبل الجهات المسئولة بالرئاسة العامة لتعليم البنات في كل من مكة المكرمة وجدة .

٢- مركز التدريب :

المركز كما ورد في المنجد الأبجدي (د.ت) " ج مراكز [ركز] : محل إقامة الرجل أو الوالي || وسط الدائرة || الوسط ؛ نقول " المركز التجاري والصناعي " || المقر؛ نقول "مركز الشركة ، ومركز الإدارة || المحطة ؛ يقال "مركز التوليد الكهربائي"||. " ص٩٣٩ .

وعرف بدوى(١٤١٠هـ) مركز التدريب بأنه :

مكان مجهز بالأدوات اللازمة لإكساب مجموعة من الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء عمل ما أو مجموعة أعمال في إطار مهنة معينة.وقد يكون هذا المكان وحدة مستقلة بذاتها،أو في إطار منظمة أو منشأة ما،وفى أي الأحوال لابد وأن يتضمن تجهيز المركز الحد المطلوب من الفصول والمعامل والورش والعدد والالآت،والمديريـــــن والمدرسين لتخريج العدد المناسب من المتدربين وفقا لطاقة المركز. ص١٢٤.

وأورد يوسف (١٤٠٧هـ) نقلا عن Schneider.Allen A,and Yarger,Sam J.(1974) أن المركز هو:

مكان في موقع ثابت أوفي مواقع متغيرة يعنى بتطوير برامج التدريب والإعداد وتحسين كفايات العاملين في المجالات التربوية من جميع الفئات. وفي هذا المركز يجد المشاركون فرصة ملائمة لتبادل الخبرات والاستفادة من المنجزات الناجحة واستخدام سلسلة واسعة من المصادر التربوية والحصول على تدريب أكثر ارتباطا بمشكلاتهم الملحة. ص٤٧.

وأشار موسى (١٤١٨هـ) إلى أن مركز المعلمين للتدريب يعتبر" أحد البدائل المطروحة لتدريبهم وكافة العاملين في المجال التربوي ، وبإمكانه التغلب على العديد من المشكلات التي تواجه التدريب في الواقع ، ومن أهمها عدم توفر الإمكانات المالية والمادية ، وعدم وجود الكوادر البشرية الكافية واللازمة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية " ص ص١٣٥-١٣٦ .

ويقصد بمركز التدريب في هذه الدراسة : مبنى مجهز بالأدوات والمعدات والإمكانات المادية والبشرية اللازمة للحصول على تدريب أكثر فعالية ، وإكساب العاملات في المجال التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة لأداء عمل ما أو مجموعة أعمال، وتحسين كفاياتهن الإنتاجية .

٣- التدريب :

يعود أصل لفظ تدريب إلى الفعل درب، ولقد ورد أن معنى درب دربا ودربة : كان حاذقا بصناعته ، وتدرب بالشيء وفيه وعليه: تعوده.(المنجد ،١٩٨٦م،ص٢١) .

وعرف باشات (١٩٧٨م) التدريب بأنه " تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة ، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر " ص ص١١-١٢ .

كما أوضح توفيق (١٩٩٤م) أنه " تزويد المتدربين بالأساليب والخبرات اللازمة لتعديل اتجاهاتهم وتنمية معارفهم من خلال مجموعة الأدوار التي يؤديها القائمون بالعملية التدريبية بكفاءة واقتدار ومستهدفين بذلك تحقيق مخرجات التدريب والتنمية المحددة سلفا " ص١٧٠ .

وحددته الإدارة العامة للتدريب التربوي [ج](د.ت) بأنه " نشاط تعاوني تتضافر فيه جهود كافة الجهات المعنية وهي التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم من أجل بلوغ الأهداف المنشودة المتمثلة في تطوير الكفاية الإنتاجية للقوى النسائية العاملة في المجال التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات " ص أ .

وأشار إليه علاقي (١٤١٤هـ) بأنه " العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم " ص٣٤٥ .

ويقصد بالتدريب في هذه الدراسة : نشاط مستمر متكامل تتضافر فيه كافة الجهود؛ لتزويد المتدربات بالأساليب والخبرات اللازمة؛ لتعديل اتجاهاتهن وتنمية معارفهن وتهيئتهن لأداء مهمة من المهام من أجل بلوغ الأهداف المنشودة المتمثلة في تطوير الكفايات الإنتاجية للعاملات في المجال التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد .

المبحث الأول التدريب أثناء الخدمة ويتضمن :

θ مفهوم التدريب أثناء الخدمة .
θ أهداف التدريب أثناء الخدمة .
θ أهمية التدريب أثناء الخدمة .
θ أهمية التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي .
θ أنواع البرامج التدريبية .
θ الاحتياجات التدريبية .
θ أساليب التدريب أثناء الخدمة .
θ التقويم والمتابعة في برامج التدريب أثناء الخدمة .
θ مشكلات التدريب أثناء الخدمة .
θ عوامل نجاح التدريب .

المبحث الثاني الرئاسة العامة لتعليم البنات ودورها نحو التدريب أثناء الخدمة ويتضمن :

- نشأة الرئاسة العامة لتعليم البنات .
- التدريب التربوي ونشأته بالرئاسة .
- تطور الإشراف على برامج التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات .
- أهداف التدريب التربوي .
- طبيعة البرامج التدريبية التي تقيمها الرئاسة .
- أساليب التدريب المتبعة في البرامج التدريبية بالرئاسة .
- الجهة المسئولة عن التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

θ الإدارة العامة للتدريب التربوي .
θ شعبة التدريب التربوي بإدارة الإشراف التربوي .
θ مراكز التدريب التربوي بالرئاسة .

- نبذة تعريفية عن مركز التدريب التربوي في مدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة .

تمهيد :

يعد التدريب المستمر العمود الفقري لأية مجهودات تبذلها المؤسسات نحو التطوير والتحديث، ومن الضرورات الملحة لمختلف المهن وأكثر إلحاحا في المجال التربوي؛ نظرا لأنه يستهدف فكر وأداء الموظف ويمكنه من الإلمام بالجديد في مجال عمله، إلى جانب أنه عملية مستمرة تمارس بانتظام في المنظمات المعاصرة والحديثة، ووسيلة من وسائل تنمية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها وتطوير الأجهزة الإدارية بها وتحسين التعليم وتجديده ورفع مستوى المعلمين والمتعلمين .

كما يعتبر التدريب أثناء الخدمة أحد العناصر الرئيسية في الإعداد والارتقاء بكفاءة القوى البشرية، لمواجهة متغيرات العصر واحتياجات المنظمة أو المجتمع الذي تتواجد به في مختلف المجالات.

فالشخص المدرب هو الذي يستطيع إنجاز أعماله الرئيسة التي يهمه إنجازها بطريقة اقتصادية من حيث الوقت والجهد وبكفاءة عالية مما لو كان غير مدرب.(متولي،١٩٨٣م، ص٢٢٣) .

لذلك أصبح التدريب أثناء الخدمة في عصرنا الحاضر موضع اهتمام متزايد من قبل جميع الدول حيث اهتمت المملكة العربية السعودية به من خلال جميع أجهزتها وأولته جل الرعاية والعناية، ومن بين تلك الأجهزة الرئاسة العامة لتعليم البنات ودورها تجاهه وما قامت به وقدمته وهيئته لجميع منسوباتها على اختلاف مستوياتهن، وبأساليب عديدة على شكل دورات تدريبية، برامج تأهيلية، برامج معهد الإدارة العامة، إلى جانب الابتعاث الداخلي لدرجات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه في الكليات التابعة لها والجامعات .

ومن هذا المنطلق تتناول الباحثة في هذا الفصل من هذه الدراسة ضمن الجانب النظري والدراسات السابقة التدريب أثناء الخدمة من خلال مفهومه، أهدافه، أهميته، أساليبه التدريبية والتقويمية، المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية، عوامل نجاح التدريب ، بالإضافة إلى دور الرئاسة العامة لتعليم البنات نحو التدريب أثناء الخدمة (الدورات التدريبية) .

المبحث الأول

التدريب أثناء الخدمة.

مفهومه :

حظي مفهوم التدريب بصفةً عامة بتعريفات متعددة وأطلق عليه مسميات مختلفة منها: التدريب، التعليم، تحسين الأداء البشري، الارتقاء بالأداء البشري.(روثويل، ١٩٩٧م، ص٣٢) .

وعرفه برعي(١٩٧٣م) بأنه " عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ، لإكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج إليها " ص٣٦ .

وأشارت الإدارة العامة للتدريب التربوي [ب](د.ت) إلى أن التدريب " عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز " ص١ .

فالتدريب هو العملية المقصودة والمخطط لها التي تهيئ وتوفر وسائل التعليم وتساعد العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، بالإضافة إلى أنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل مخصص. (الزعبي وآخرون،١٩٩٢م، ص٢٧) .

إلى جانب أنه عملية تطوير صفات أو خصائص الموارد البشرية التي سوف تمُكنهم في النهاية ليكونوا أكثر إنتاجيةً، وكفاءةً ويسهموا بفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة.(شاويش،١٩٩٣م،ص٥٣٩) .

كما ذكر الشاعر (١٤١٦هـ) بأن التدريب هو " الوسيلة التي تهيئ الفرد لأداء مهمة من المهام إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية " ص٩ .

فالتدريب وسيلة تعديل إيجابية يراد بها إحداث آثار معينة في سلوك الأفراد في شتى المجالات من خلال الحصول على المزيد من المعارف والخبرات الجديدة، والممارسة الفعلية للأساليب الحديثة؛ ليصبحوا أكثر كفاءة ومقدرة .

وترى الباحثة أن الإعداد التربوي أو الإعداد المصاحب لمهنة التعليم يشمل مرحلتين هما :

١. مرحلة التدريب قبل الخدمة وهي التي يتم من خلالها إعداد الأفراد للوظيفة مثل التدريب التخصصي ، المهني ، الثقافي .

٢. مرحلة التدريب أثناء الخدمة (التطوير) وهي لتطوير قدرات العاملين وتجديدها ورفع مستوياتهم.

بمعنى أن التدريب عبارة عن إعداد الأفراد للعمل وفق أحدث الاتجاهات المعروفة من خلال تزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات ومن ثم بلورة أفكارهم وتطوير قدراتهم واتجاهاتهم بكل ما يستحدث كل في ميدان عمله، لمقابلة متغيرات الحياة التقنية والعلمية والارتقاء بمستوياتهم من خلال البرامج التدريبية، برامج معهد الإدارة العامة، الابتعاث الداخلي .

وما يهمنا في هذه الدراسة هو التدريب أثناء الخدمة وفيما يلي استعراض لأهدافه وأهميته وأساليبه التدريبية والتقويمية والمشكلات المتصلة به وعوامله الفعالة .

فلقد ذكر الشاعر (١٤١٦هـ) بأن التدريب أثناء الخدمة هو" تدريب العاملين في أحد قطاعات الخدمات أو القطاعات الإنتاجية بغرض تنمية القدرات الذهنية والمهارات العملية " ص١٤ .

وأشارت الإدارة العامة للتدريب التربوي [أ] (د.ت) بأنه " وسيلة لتحقيق التوافق والانسجام بين الفرد وحاجته وقدراته وبين الوظيفة ومتطلباتها " ص٥ .

ونظراً لما للتدريب أثناء الخدمة من أهمية في جميع الميادين بوجه عام وفي التربية والتعليم بصفة خاصة فلقد ذكر بعض التربويين والباحثين بعض المفاهيم الواردة بشأنه وهي كما يلي :

حيث عرفه يوسف (١٩٦٨م) بأنه " كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية " ص١٣ .

وأوردت شعبة التدريب التربوي [ج] (د.ت) أن مفهوم التدريب التربوي هو" كل برنامج منظم ومخطط يُمكن المعلم من الحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمهنية للرفع من مستوى عملية التعليم " ص٤ .

وأشار مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٠٦هـ) إلى إنه " نشاطاً هادفاً تتاح من خلاله الفرص للمعلمين للإطلاع على المستجدات في مجالات التربية بشكل عام وفي مجالات طرق التدريس وإستراتيجياتها والتقنيات التربوية بشكل خاص " ص٤٤ .

فهو كل ما يقدم للمتدرب تحت إشراف وزارة التربية والتعليم من محاضرات وورش عمل وبرامج تدريبية لرفع مستواه المهني وتحسين أدائه.(عبد الحميد، ١٤١٥هـ ، ص٣١٣).

وحول مفهوم التدريب أثناء الخدمة التعليمية ذكر موسى (١٤١٨هـ) أنه " نشاط هادف ومخطط ، تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الفعلية (الواقعية) والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس " ص٨ .

ولعل ما سبق يلقي الضوء على أهم أهداف التدريب أثناء الخدمة الذي أجمع عليه التربويون وهو تنمية قدرات العاملين وخبراتهم في الجوانب الثقافية والمهنية وزيادة طاقاتهم الإنتاجية .

فالتدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي هو كل برنامج منظم ومخطط يساعد العاملين في جميع الميادين التربوية على تنمية القدرات الذهنية، والمهارات العملية، والنمو في المهنة من خلال الحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية، وكل ما من شأنه الارتقاء بمستوى العملية التربوية والتعليمية، وإنماء الطاقة الإنتاجية والبشرية، واستثمارها بشكل أفضل .

ومن خلال الاستعراض السابق ستناقش الباحثة في السطور التالية أهداف التدريب أثناء الخدمة؛ لكونها تتصل مباشرة بالتغيير الذي يرغب به المسئولين والمطلوب إحداثه بالفئات المراد تدريبها في النواحي السلوكية أو المعرفية .

أهداف التدريب أثناء الخدمة :

يهدف التدريب بوجه عام بغض النظر عن أشكاله وأساليبه إلى تطوير مستوى الكفاءة لدى المتدرب وجعله فعالاً في عمله الحالي والمستقبلي، ولكي يكون التدريب مثمراً لابد أن تكون هناك أهداف تدريبية واضحة ومحددة وفقاً للسياسة التعليمية ، وتقوم على أسس علمية سليمة؛ تسعى إلى تحقيق النمو الذاتي المستمر للفرد، وتعديل سلوكه من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات بدرجة عالية مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية.

ولقد أورد محمود(١٩٨٩م) بعض الأهداف العامة للتدريب أثناء الخدمة التعليمية كما يلي :

١. تحقيق النمو الذاتي المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم في المهنة والطريقة وتحسين اتجاهاتهم، وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم، وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد، ومن ثم الارتفاع بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم وإخلاصهم في أداء رسالتهم .

٢. تحقيق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية، وتصحيح عيوب البرنامج الذي تلقاه قبل انخراطه في الخدمة .

٣. تجديد معلومات المعلمين وتنميتها وإيقافهم على التطورات التكنولوجية الحديثة فيها، وتحسين طرق التدريس .

٤. تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها التعليمية. ص٩٥ .

فالتدريب يؤهل الأفراد علمياً أو تربوياً ، ويجدد معلوماتهم ، ويساعدهم في إعداد واستعمال الوسائل التعليمية ، ويسهم في خدمة المجتمع بمختلف الوسائل .

ولقد نقل صبيح (١٩٧٧م) عن حلقة إعداد المعلم العربي المنعقدة في بيروت عام ١٩٥٧م أول إشارة إلى أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة خلال التوصية رقم ٢٦ والتي جاء بها بأن توضع في كل دولة عربية خطة لتدريب المعلمين ترمي إلى :

١. تدريب غير المؤهلين منهم تأهيلاً علمياً أو تربوياً كافياً .

٢. تجديد معلومات المعلمين وخبراتهم حتى يلموا بما يستحدث من أساليب التربية .

٣. تدريب المعلمين على إعداد الوسائل التعليمية واستعمالها .

٤. تدريب المعلمين بمختلف الوسائل على خدمة المجتمع ودراسة البيئة الطبيعية والاجتماعية للإفادة منها وخدمتها.ص ص١٩١-١٩٢ .

وترى الباحثة أن للتدريب أثناء الخدمة أهداف كثيرة ومتنوعة فمنها ما يتصل بمستوى الإعداد ورفع الأداء، والمرتبط بتهيئة الموظف لتولي منصب، والمهتم بإتباع أسلوب جديد بالعمل، أيضاً ذو الصلة بإعادة تدريب من يراد توجيهه إلى جهة عمل جديدة .

أكد ذلك الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب بوزارة المعارف (١٤٠٥هـ) التي أوضحت أن أهداف التدريب في المملكة العربية السعودية هي :

١. إعداد الموظف لتولي مركز وظيفي شاغر أو مشغول بمتعاقد من الخارج ويحتاج شغله إلى إعداد أو تدريب خاص.

٢. رفع مستوى الأداء لدى الموظفين أو تحسين وتطوير البيئة الإدارية في الأجهزة الحكومية عن طريق نظم أساليب العمل فيها.

٣. تهيئة الموظفين لإتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال الآت حديثة.

٤. إعادة تدريب أو إعداد من يراد توجيههم نحو جهات عمل جديدة نتيجة لظروف العمل أو الموظفين . ص٢.

كما أشار أحمد (١٤٠٢هـ) إلى أن التدريب " يستهدف تزويد المعلم بالخبرات والاتجاهات المعاصرة التي تساعده على مواجهة تحديات العمل التربوي " ص٧٠ .

وذكر الزهراني (١٤١٥هـ) إن التجارب أثبتت " أن الهدف من التدريب ليس توفير الخبرات والمهارات للأفراد بل غرس الشعور في أنفسهم بالرغبة في التحسن وتحسين استخدامهم لقدراتهم " ص٣٥٠ .

مما سبق يظهر لنا أن التدريب أثناء الخدمة يستهدف تزويد العاملين في المجال التربوي بكل جديد ومستحدث يساعدهم على مواجهة التحديات، ويحقق الرضا الوظيفي لديهم ، فضرورة وضوح أهداف التدريب أمام الجميع مطلب أساسي نظرا لأنها التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين، بالإضافة إلى كونها الموجهات لكافة العمليات التي تتضمنها البرامج التدريبية فتحديد وصياغة الأهداف التي يرجى بلوغها هي الخطوة الأولى في تصميم وبناء أي برنامج تدريبي.

واستنادا إلى ما سبق ذكره ستناقش الباحثة أهمية التدريب أثناء الخدمة في السطور القادمة .

أهمية التدريب أثناء الخدمة :

للتدريب أثناء الخدمة أهمية عظيمة من أجل تحديث المهارات والمعارف اللازمة لأداء العمل بكفاءة عالية من خلال تطبيق الأساليب الحديثة وتوظيفها فهو جزء هام لا يتجزأ عن أية عملية إنمائية؛ تستهدف تطوير وتحسين القوى البشرية وتنظيم عمليات التنمية الشاملة للدول المتقدمة والنامية على السواء، ولقد أشار موسى (١٤١٠هـ) إلى تلك الأهمية بقوله : " التدريب أثناء الخدمة له أهمية قصوى في تنمية الأفراد العاملين أكاديميا ومهنيا وشخصيا لمواجهة المتغيرات والظروف الحياتية المحيطة بهم " ص٥٢ .

فالتدريب يهيئ ويوفر الفرص المناسبة لأصحاب المهن المختلفة ويعدهم لأدوارهم ومهامهم الجديدة وينمي مهاراتهم ويحسنها؛ لأنهم في حاجة ماسة إلى أن يتعلموا طوال حياتهم.(بشارة،١٩٨٦م،ص٨٩) .

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة مصدرا أساسيا من مصادر إنماء الطاقات البشرية واستثمارها على نحو أفضل.(عبد المقصود، ١٩٧٧م، ص١٩) .

كما أن أهمية التدريب تكمن في أنه حجر الزاوية؛ وذلك لمساهمته في تطوير العاملين بمختلف المؤسسات والميادين ولقد أكد ذلك مركز البحوث للغرفة التجارية الصناعية بجدة (١٤٠٤هـ) حيث أوضح أن التدريب هو "حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها، ولا يقتصر التدريب على تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الجديدة فحسب بل يتعدى ذلك ليشمل الممارسة الفعلية للأساليب الجديدة " ص١٦ .

ومن خلال التطرق لأهمية التدريب أثناء الخدمة بوجه عام لابد لنا من إلقاء الضوء على أهميته في المجال التربوي نظرا لما للتدريب أثناء الخدمة من أهمية كبيرة في مختلف المجالات بشكل عام وفي المجال التربوي بشكل خاص .

أهمية التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي :

إن للتدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي أهمية بالغة؛ لكونه يحسن أداء المتعلم وطرق التعلم، وفي هذا الشأن أورد الزيود وآخرون (١٩٩٣م) " إن التحسن الذي يطرأ على أداء المتعلم يعزى لكون التدريب يؤدي إلى تحسين طرق التعلم، أي لكونه يعلم الأفراد كيف يتعلمون " ص٨٢ .

وذكر صبيح (١٩٧٧م) " إن الارتقاء بمهنة التعليم يتطلب أن يكون الإعداد المهني عملا ممتدا لا ينتهي بتخريج المعلمين من معاهد الإعداد، بل يمكن أن يتم ذلك أيضا عن طريق ما يطلق عليه تدريب المعلم أثناء الخدمة وذلك بقصد الارتقاء بالمستوى المهني والعلمي والثقافي للمعلم " ص١٨٥ .

وأشار سيف (١٩٦٤م) إلى إن التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي يتناول نقاط رئيسية هي :

١. تحسين طرق التدريس .

٢.تحسين العلاقات القائمة بين أعضاء هيئات التدريس .

٣.تحسين العلاقات بين المدرسة والبيئة. ص ص١٢٥-١٢٦ .

فتحسين التعليم وتحديثه يتم عن طريق التدريب الذي يساعد في الرفع من مستوى الموظفات(مديرات، مساعدات، معلمات، مشرفات تربويات) ويصقل المفاهيم العلمية والمهنية لديهن لكي يستطعن مواكبة التقدم السريع.(شعبة التدريب التربوي[ج]، د.ت، ص ٣) .

بمعنى أن جميع فئات الكوادر التعليمية على اختلاف مستوياتهم بحاجة ماسة لمواصلة التدريب؛ لغرض تزويدهم بالمعارف الجديدة، وحل المشكلات التي تصادفهم في حياتهم العملية ومسايرة التطور، ولقد ذكر القرشي (١٤١١هـ) أنه لابد من " الاهتمام بالتدريب ومواصلته لمنسوبي قطاع التعليم بمؤسساته المختلفة على اختلاف مسؤولياتهم ومستوياتهم " ص٢٠٨ .

وحول أهمية التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي أوضح برعي (١٩٧٠م) " أن التدريب يمكن المتدرب من مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي الحديث في المجالات التعليمية " ص١١٢ .

فالتدريب أثناء الخدمة أسلوب من الأساليب الإشرافية التي تستخدم من أجل تطوير كفايات المعلمين التعليمية أثناء الخدمة في الجانبين النظري والعملي حيث يمدهم بالمعارف والمعلومات النظرية في مجالات

التربية وعلم النفس والمواد الأكاديمية بالإضافة إلى تدريبهم عمليا على المهارات التعليميــــة.(نشـــوان، د.ت، ص ص ١٥٩-١٦٠) .

وأورد عبد الموجود (١٩٧٥م) نقلا عن تايلور Tyler ما يتوقع لبرامج التدريب في المستقبل من أن :

- تتصدى لمشكلات واقعية ترتبط بالحاجات الفعلية للمدرسين .
- لا تحاول تغيير المعلمين بقدر ما تحاول مساعدتهم على التغيير .
- تتصدى للخطة التعليمية ذاتها لمراجعتها وتحسينها. ص٦٨ .

فالتدريب أثناء الخدمة يشمل جميع العاملين في العملية التعليمية من معلمين، وإداريين، ومشرفين تربوييـــن، وأساتذة كليات، ومعاهد إعداد المعلم ؛ لاستمرار توعية تلك الفئات بالتطورات الحديثة في النظـــام التعليمـــي، وفي مجال البحث التربوي وتوسيع معلوماتهم ومهاراتهم ، وإيجاد الـــــهيكل التنظيمــــي المناســـب بـــالتمويل الملائم .(منظمة اليونسكو ،١٩٧٥م ،ص٧٩) .

كما يحظى موضوع النمو المهني المستمر لرجال الإدارة التربوية وغيرهم بأهمية متزايدة نظرا لأن التدريـــب إحدى وسائل نمو الفرد في مهنته.(مصطفى والنابه،١٤٠٦هـــ ، ص٥٩) .

فلابد من العمل على تدريب جميع الكوادر والفئات التعليمية والتربوية التي لها علاقة بتربيـــة النشـــئ وبنـــاء العقول .

ولقد **أظهرت** دراسة الحوباني (١٤٠٨هـــ) التي اهتمت بإظهار الاحتياجات الفعلية للمديرات والمساعدات فـــي المرحلة الابتدائية اللاتي يرغبن أن تناقشها برامج التدريب ومدى تلبيـــــة الـــدورات للاحتياجـــات التدريبيـــة للملتحقات بها، والمكونة عينتها من (٢٢٦) مديرة ومساعدة بمدارس المرحلة الابتدائية في محافظة جـــدة : **أن** للتدريب أثرا على بعض أعمال المديرات والمساعدات .

كما **أثبتت** دراسة أجرتها سفر(١٤٢٠هــ) هدفت التعرف على الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات فـــي مدن (مكة المكرمة – جدة – الطائف) بالمملكة العربية السعودية في مجال الكفايــــات الشـــخصية والمهنيـــة، وأهمية التدريب عليها، والمكون مجتمع الدراسة بها من (٢٧٠) مشرفة تربوية: **أهمية** تدريــــب المشـــرفات التربويات على المهام الإشرافية في مجالات عديدة منها التخطيط ، البحث والابتكـــار، التدريـــب، التطويـــر، التوجيه والإرشاد .

فأهمية التدريب أثناء الخدمة بالمجال التربوي تمثلت في أنه وسيلة لدفع عجلة الخطة التعليمية، وتوفير ســـــبل النجاح لها، وأداة للارتقاء بطرق التعليم والتعلم، وإعداد العــــاملين لأدوارهـــم ومهامـــهم الجديـــدة، وإعـــادة توجيههم، وتطوير قدراتهم؛ لمواجهة المتغيرات المحيطة بهم والمسئوليات الموكلة لهم، إلى جانب إنه أســـلوب لمواكبة التقدم والتطور الحديث والسريع، وطريقة لتحسين العلاقات الإنسانية بين المشـــتركين فـــي العمليـــة التعليمية والتربوية، ونمو الطاقات البشرية في الجوانب المهنية والثقافية والعلمية، واســـتثمارها علـــى نحـــو أفضل .

واستنادا إلى ما سبق ذكره حول أهمية التدريب أثناء الخدمة لابد لنا من استعراض أنـــواع برامـــج التدريـــب أثناء الخدمة .

أنواع البرامج التدريبية :

نتيجة للتفاوت الذي تظهره وسائل قياس احتياجات العاملين في جميع القطاعات وتنوع برامج التدريب في أثناء الخدمة من حيث أهدافها ومحتواها وأساليبها ونوعية المتدربين فقد تم تصنيف البرامج التدريبية إلى خمسة أصناف هي كما يلي :

١. تأهيلية: وهي لمساعدة الفرد الجديد في فهم الهيكل التنظيمي وسياسة المنشأة .
٢. تخصصية: وهي لتمكين الفرد من أداء عمل معين متخصص .
٣. تطويرية: وهي لتطوير مستوى الفرد لمواكبة التغييرات في مجال العمل .
٤. إجراءات سلامة العمل: وهي لتوعية الفرد بأخطار المهنة .
٥. علاقات إنسانية: وهي لتعميق مفهوم العلاقات الإنسانية بين الأفراد العاملين لتصبح القوة العاملة راضية ومنتجة.(فهمي، ١٩٧٦م، ص٩٨) .

وأورد مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٠٣هـ) " أن البرامج ينبغي أن لا تقتصر على تدريب المعلمين على المناهج الدراسية وطرق تدريسها، بل عليها أن تمتد إلى مختلف المصادر المؤثرة في العملية التربوية والمتواجدة في البيئة الثقافية والاجتماعية للمعلم والمتعلم " ص٥٤ .

في حين أن أنواع التدريب أثناء الخدمة التعليمية عديدة تتنوع وتختلف باختلاف أهدافها فمنها ما يهدف للتجديد أو الترقية أو رفع الكفاية وتغير الاتجاهات والقيم، وفي هذا المجال ذكرت الأنصاري والادريسي (١٤٠٧هـ) أن للتدريب أثناء الخدمة التعليمية أنواع هي كما يلي :

أ. التدريب للنمو المهني :

هو الذي يستهدف إنماء المعلم مهنيا نتيجة التغير المستمر الذي يطرأ على المناهج والأساليب والوسائل التعليمية .

ب. التدريب بقصد التأهيل ورفع الكفاية للحد الأدنى اللازم لممارسة المهنة :

ويستهدف تدريب المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات علمية أو تربوية .

ج. التدريب لتغيير السلوك والاتجاهات والقيم :

يركز مباشرة على تحسين العلاقات الإنسانية – تنمية القدرة على الابتكار – تقبل مهنة التعليم.

د. التدريب لإعداد المتدرب لأعمال جديدة :

ويكون للمعلم المنتقل إلى موقع آخر، أو للترقية، وهذا يتطلب إعداده وتدريبه على المهارات التي يقتضيها العمل الجديد. ص٦ .

كما أورد تصنيف آخر لبرامج التدريب أثناء الخدمة نقلا عن مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي المنعقد في القاهرة أنحصر في أربعة نقاط هي :

١) برامج التأهيل: لتأهيل المعلمين الجدد تأهيلا تربويا أو أكاديميا أو الاثنين معا .

وهي كما ذكر لبيب (١٩٨٦م) " برامج ضرورية عند إدخال مناهج جديدة في المدارس، وتهدف إلى تعريف المعلمين بهذه المناهج وأساليب تدريسها " ص٢٨٠ .

٢) برامج التجديد: لتجديد معلومات المعلمين وصقل مهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم بأحدث المفاهيم والخبرات المتعلقة بميدان عملهم .

وهي تهدف كما ما أشار إليها فلاته (١٤٠٥هـ) لـ" متابعة التطورات في ميادين العلوم والفنون وأساليب التربية، وطرق التدريس، والوسائل التعليمية " ص١١٨ .

أما الشئون التعليمية بوزارة المعارف (د.ت) فذكرت أن الهدف من هذه البرامج هو " تدريب المعلمين القدامى: بقصد تجديد معلوماتهم وخبراتهم في محيط العمل " ص ص١٠-١١ .

٣) برامج الترقية : وهي تقدم للمعلمين المنقولين إلى وظائف أعلى وأعمال تغاير في طبيعتها إلى حد ما طبيعة الأعمال التي يمارسونها .

٤) برامج إعداد القيادات التدريبية: لإعداد القيادات التدريبية كل في ميدان عمله ليقوموا بدورهم نحو تدريب غيرهم من العاملين معهم للنهوض بمستواهم.(محمود، ١٩٨٩م، ص ص٩٦-٩٧) .

وأشار مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٠٦هـ) إلى البرامج التنشيطية ووصفها بأنها " دورات تدريبية تتراوح مدتها بين ثلاثة أسابيع إلى شهر واحد، وبرنامج يتراوح بين ٨٠-١٠٠ ساعة تدريبية، ينتظم فيها المعلمون مرة واحدة كل خمس سنوات لتطوير قدراتهم الأكاديمية والمهنية وتزويدهم بالجديد في هذا المجال " ص٥٠ .

كما تم تقسيم برامج التدريب طبقا لمراحل التوظيف في أربعة نقاط رئيسة هي كالتالي :

أ. التدريب لتوجيه الموظف الجديد، فهي إما أن تكون لتهيئة الموظف الجديد للعمل وتدريبه على كيفية أداء عمله أو ترحيبية ؛ لخلق اتجاهات نفسية عن المنشأة.

ب. التدريب لغرض تجديد المعارف والمهارات.

ج. التدريب بغرض الترقية أو النقل، ويتم عند نقل الموظف أو ترقيته حيث يزود بالمعارف والمهارات المطلوبة لتمكينه من أداء مهام الوظيفة الجديدة.

د. التدريب للتهيئة للمعاش. وهو تدريب العاملين من كبار السن على طرق جديدة للبحث عن عمل،أو طرق الاستمتاع بالحياة من خلال اهتمامات أخرى غير الوظيفة.(ماهر، ١٩٩٦م، ص٣٢٢) .

وأظهرت دراسة بغدادي (١٤٠٥هـ) التي اهتمت بإظهار الاحتياجات الفعلية لمدرسي مادة الرياضيات في المرحلة المتوسطة بمكة المكرمة، والمكونة عينتها من (١٠٤) معلم رياضيات بالمرحلة المتوسطة: أن معظم مدرسي الرياضيات يرغبون في أن يحتوي برنامج التدريب أثناء الخدمة على الجانب المهني أكثر من الجانب التخصصي مثل طرق التدريس، الوسائل التعليمية، المعارف المتعلقة بطلاب المرحلة المتوسطة،

طرق التقويم، بينما نسبة ضئيلة منهم يرغبون في أن يتضمن برنامج التدريب أثناء الخدمة الموضوعات العلمية التي تحتويها مقررات المرحلة المتوسطة .

ومن النتائج التي توصلت لها دراسة أجراها الخير (١٤٠٨هـ) حول تقويم الواقع العام لبرنامج التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسودان، والمكونة عينتها من (١٢٠) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية في السودان : أن البرامج تركز على الموضوعات المهنية مثل دور المعلم كرائد ومنظم للعملية التربوية، وعلى التأهيل الفني والمهني بينما أهملت الجانب التخصصي للدارسين .

وخلاصة القول أن البرامج التدريبية انحصرت في الأنواع التالية :

١. البرامج التأهيلية :

وهي تهتم بتأهيل ورفع كفاية الأفراد للحد اللازم لممارسة المهنة، وتقدم للأفراد المراد تأهيلهم للعمل في وظيفة جديدة، بالإضافة إلى الأشخاص الغير مكتمل إعدادهم.

٢. البرامج التجديدية أو التطويرية :

وهي لصقل مهارات وتعديل اتجاهات الأفراد، وتنظم مرة واحدة كل عدة سنوات للمتدربين، وتتسم أهدافها بالتجديد الدائم لمسايرة ما يطرأ من تغيرات وتطورات في جميع الميادين ، وتزويدهم بكل ما يستحدث في مجال العمل، وتتراوح مدتها بين ثلاثة أسابيع إلى شهر.

٣. برامج العلاقات الإنسانية وتغير السلوك والاتجاهات نحو الأفراد :

وهي لتعميق وتحسين العلاقات الإنسانية بين الأفراد العاملين.

٤. برامج إعداد القيادات التدريبية :

وهي للنهوض بمستوى العاملين، وتدريبهم من قبل القيادات التدريبية.

٥. برامج التهيئة للمعاش :

وتهتم بكبار السن من العاملين، وتهدف لتزويدهم بوسائل جديدة، للبحث عن عمل آخر، أو التأقلم مع الحيلة من خلال طرق أخرى .

وعلى أية حال فإن فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة تزداد إذا تم تحديد الاحتياجات الحقيقية التي يشعر بها الأفراد، والتي يرون ضرورة تعلمها كأساس في بنائها، فرصدها يعد أمرا بالغ الأهمية لا يمكن إغفاله أو تناسيه أثناء التخطيط للبرامج التدريبية في أي قطاع من قطاعات العمل المختلفة؛ لذلك سنحاول فيما يلي إلقاء الضوء على الاحتياجات التدريبية .

الاحتياجات التدريبية :

إن إيجاد تدريب فعال قادر على علاج مستوى أداء المتدربين، وما تسعى إليه برامج التطوير التربوي من تحقيق الكفاءة في هذا المجال من الضروري أن يسبق بتخطيط فعال يلبي حاجات المتدرب، ويوفر فرصا حقيقية للنجاح، نتيجة ارتباطه ومقابلته للاحتياجات الخاصة بكل فئة في تدريب المعلمين وغيرهم من العاملين في التربية. فما هو مفهوم الاحتياجات التدريبية ؟

أوضح موسى (١٤١٨هـ) أن الحاجة التدريبية هي " مقدار الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الممارس فعلا في الواقع ،أوهي مقدار الاختلاف بين الأداء المتوقع (المطلوب)، وبين الأداء الموجود " ص٤٢ .

كما أن الاحتياجات التدريبية هي تلك النتائج والأهداف التي يجب التوصل إليها من خلال العمل التدريبي.(السلمي، ١٩٧٦م، ص٢٩) .

وتعتبر الاحتياجات التدريبية بمثابة الركيزة التي يقوم عليها تخطيط وتصميم المناهج التدريبية التي تتكفل بإحداث مجموعة التغييرات .

ولقد **توصلت** دراسة الحربي (١٤٠٥هـ) الهادفة لمعرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية الهامة لمديري المدارس بالمراحل المختلفة للقيام بالأدوار المكلفين بها، والتي تم تطبيق أداتها على جميع مديري المراحل الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية المرشحين للدورات التدريبية في كليتي التربية بجامعتي الملك سعود بالرياض وأم القرى بمكة المكرمة، والبالغ عددهم (١١٨) مديرا : **إلى** أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ترتيب الاحتياجات كما حددها المتدربون وبين درجة تحققها .

كما **أكدت** دراسة سعادات Al-Saadat (1985) الهادفة إلى الكشف عما يحتاجه معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية من تدريب أثناء الخدمة على : أن جميع أفراد العينة المكونة من (٢٣٤) معلما ومعلمة، وأحدى عشر مشرفا ومشرفة، وثمانية عشر مدربا للمعلمين أثناء الخدمة **يتفقون** بأن معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بالرغم من الاختلاف في درجات الأهمية يحتاجون إلى جميع المهارات في التدريب أثناء الخدمة التي تضمنتها الاستبانة البالغ عددها إحدى وسبعون فقرة والمقسمة على سبعة عناصر رئيسية وهي: عامة، مهارات اللغة الإنجليزية، الجوانب الأكاديمية، تقنيات التدريس، الأساليب، المناهج، بالإضافة إلى بعض المهارات الأخرى.

وأثبت الباحثان فريسكو وبن شيام Fresko and Ben- Chaim (1986) في دراسة هدفت لقياس الخبرة التربوية والاحتياجات أثناء الخدمة لمعلمي الرياضيات، وتكونت عينتها من (٢٤٦) معلم رياضيات : أن المعلمين مع اختلافات قليلة بينهم في درجات المقياس الجزئي يشعرون بالحاجة إلى المساعدة في الخمسة والعشرين احتياجا المتمثلة في الخمس محاور وهي: التأقلم مع مواد المنهج، التخطيط التعليمي واستخدام مساعدات التدريس، استراتيجية الفصل، معلومات عن العمل في الحقل، محتوى الموضوع .

وأظهرت دراسة أجراها الثبيتي Al-Thobaitey (1988) هدفت التعرف على احتياجات برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية، ومدراء المدارس والتي تم تطبيق الأداة بها على (٢٥٥) فردا موزعين بين معلمي ومشرفي المواد الاجتماعية ومد راء مدارس ثلاث مدن بالمملكة العربية السعودية وهي: الدمام، والرياض، والطائف : أن الحاجة في الستة المجالات التعليمية المدرجة بالاستبانة والمتضمنة لاثنين وأربعين احتياجا كانت بدرجة متوسطة في برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة والمرتبة وفق ما يلي: الوسائل التعليمية إنتاجا واستخداما، البيئة التعليمية، طرق التدريس، الأهداف التعليمية، محتوى المادة، تقويم الطالب .

ولقد **توصلت** دراسة القباني AL-gabbani (1989) الهادفة للتعرف على الوضع الراهن لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة وإمكانية تطبيقها لتحديد التقنيات المختلفة في محيط المنظمة بالمملكة العربية السعودية، والتي تم تطبيق أداتها على (٤٤٣) فردا موزعين بين القيادات الإدارية والموظفين في الأجهزة الحكومية، كما تم بها مقابلة (٤١) فردا من مدربي معهد الإدارة العامة ومدراء التدريب في الأجهزة الحكومية **إلى أن** أفراد العينة يرون **أن** التدريب يتعامل مع ما تحتاجه المؤسسة أكثر من تطوير حاجات الأفراد .

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

كما أن الطبيب لا يستطيع أن يصف العلاج قبل عملية فحص المريض لتحديد نوع المرض، أيضا يصعب تحديد أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي والأسلوب الذي سيقدم به والتقييم الموضوعي لنشاط التدريب بدون التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التدريبية ذلك لأنها تمثل مرحلة التشخيص بالنسبة للعملية التدريبية.(توفيق وآخرون، د.ت، ص١٧)، فعملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعد عنصر رئيسي ومؤشر حقيقي يوجه التدريب نحو الاتجاه السليم وبطرق ووسائل علمية محددة تتناول جوانب مهمة مثل النظام التعليمي، والأداء الفعلي للأفراد .

ولقد **أوضحت** دراسة الحوباني (١٤٠٨هـ) : **أن** هنالك احتياجات تدريبية بلغت أربعا وأربعين احتياجا أهملت ولم تلب على الرغم من أهميتها وضرورتها لدى عينة الدراسة مع الاختلاف في درجة الأهمية .

كما **وجد** موسى (١٤١٠هـ) في دراسته الهادفة لتحديد الحاجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة والثانوية، والتي يجب أن تشبع من قبل أي برنامج تدريبي يهدف إلى تنميتهم شخصيا وعلميا ومهنيا، والشاملة جميع مديري المرحلة المتوسطة والثانوية في أغلب المناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية الموجودين بجامعة أم القرى في الدورة التدريبية لعام ١٤٠٣/١٤٠٤هـ والبالغ عددهم ثمانية وثلاثون مديرا : **أن** احتياجات المديرين التدريبية في القيادة التربوية هي الإشراف الفني وتوجيه المعلمين، العلاقات الإنسانية، التخطيط ، والتقويم والاتصالات، التوجيه الطلابي، معرفة مشكلات الطلاب، توفير احتياجات المدرسة، المساهمة في تقويم المنهج، معنى القيادة .

وأظهرت دراسة المطيري (١٤١٢هـ) الهادفة لتحديد حاجات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية، والمكون مجتمع الدراسة بها من (٢٩٠) معلما في تخصص المواد الاجتماعية بالمناطق التعليمية "مكة-جده-الطائف": **حاجة** معلم المواد الاجتماعية للتدريب ضمن برامج التدريب أثناء الخدمة على حل بعض المشكلات التدريسية التي تواجهه عند ممارسته للتدريس في المناطق التعليمية بصفة دائمة، والتي كان من بينها ضعف مستوى تركيز برنامج الإعداد التربوي في بعض الجوانب العلمية التي يمكن تطبيقها داخل الفصل الدراسي، وقلة ملاءمة محتوى المقررات الاجتماعية التي يقوم المعلم بتدريسها مع مواد التخصص في برنامج إعداده قبل الخدمة .

وتوصلت دراسة معدي (١٤١٦هـ) الهادفة لتحديد الحاجات التدريبية للقائمين على العملية الإشرافية أثناء خدمتهم وإبراز تلك الحاجات التي رأى المشرفين والبالغ عددهم (١٦١) مشرفا في المناطق التعليمية " مكة –

جدة – الطائف " أنها تسهم في تقدمهم مهنيا وعلميا وثقافيا مما يؤدي إلى رفع مستواهم الإشرافي بكفاءة عالية ومهارة فائقة : إلى أن المشرفين بحاجة للتدريب في مجالات عديدة ومختلفة هي أساليب الإشراف، والعلاقات الإنسانية، وأهداف الإشراف، والتقويم، ولم توجد كفايات مقترحة ليسوا بحاجة للتدريب عليها .

ومن النتائج التي توصلت لها دراسة الغامدي (١٤١٩هـ) الهادفة للتعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي القرآن الكريم بالمرحلة الابتدائية، من وجهة نظرهم ومشرفي التربية الإسلامية بمحافظة جدة : أن أفراد العينة البالغ عددهم (٢٦) مشرفا للتربية الإسلامية، و(٣١١) معلما للقرآن الكريم بالمرحلة الابتدائية بمحافظة جدة يتفقون على أن معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي القرآن الكريم حسب مجالاتها المختلفة مهمة وبدرجة عالية .

وأثبتت دراسة أجرتها ثابت (١٤١٩هـ) لتحديد الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة فيما يتعلق بالتدريب في الجوانب العلمية والإدارية والفنية والتقنية كأساس لتأهيلهن للتدريب وفق متغيرات معينة، والمكون مجتمع الدراسة بها من (٢٣٠) قائمة بالتدريب من المشرفات التربويات، الإداريات، والفنيات في مختلف الأقسام والشعب بالإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة : أن لدى القائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة احتياجات تدريبية وبدرجة كبيرة في معظم الجوانب الفنية، حيث بلغت الاحتياجات التدريبية للجوانب العلمية أكبر درجة، ثم التقنية، ثم الإدارية، ثم الفنية .

ووجدت دراسة سفر(١٤٢٠هـ) : أن جميع الاحتياجات التدريبية في مجال الكفايات الشخصية على درجة كبيرة من الأهمية للمشرفة التربوية، وأن المشرفات التربويات بحاجة كبيرة للتدريب على سبع منها، في حين أن جميع الاحتياجات التدريبية (وعددها اثنان وأربعون احتياجا) في مجال الكفايات المهنية على درجة كبيرة من الأهمية للمشرفة التربوية، وأن المشرفات التربويات بحاجة كبيرة للتدريب على (أربعين احتياجا) منها وبحاجة متوسطة للتدريب على احتياجان منها .

ومن خلال ما سبق استعراضه يظهر لنا أن لدى معظم فئات الكوادر التعليمية حاجة إلى التدريب في جوانب معينة، تختلف باختلاف الفئات؛ لذلك لابد من الاهتمام بتحديدها وحصرها حتى تحصل الفائدة المرجوة من العملية التدريبية .

ولقد أوصى عبد الجواد ومتولي (١٤١٣هـ) بـ" أن تخطط برامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء نتائج البحوث التربوية والاحتياجات التدريبية للمعلمين ومواكبة الجديد في مجال التخصص وطرق التدريس " ص٢٤١ .

كما ذكر العزيزي (١٩٧٥م) أن الاحتياجات التدريبية يمكن حصر أهم عناصرها فيما يأتي :

أ. معارف وخبرات مطلوب تزويد المتدربين بها أو تنميتها فيهم .

ب. تطبيق عملي لرفع معدلات الأداء والمهارات أو تعلم طرق عمل جديدة .

ج. إحداث أو تغيير سلوك واتجاهات .

وهذا يتطلب الإجابة على الأسئلة الآتية :

أ. من هم المطلوب تدريبهم ؟

ب. ما هو نوع وأسلوب التدريب المطلوب لهم وما مداه ؟

ج. ما هو العائد المستهدف من هذا التدريب ؟ ص١٩٨ .

وللتعرف على خصائص الشخصية العامة للمعلمين المراد تدريبهم لابد من إجراء استطلاع لآراء المعلمين المعنيين بالتدريب وتحديد احتياجاتهم التدريبية الميدانية الفردية.(حمدان، ١٤٠٩هـ، ص١٢).

وأسباب تقدير الاحتياجات عديدة منها :

١. إعطاء أخصائي التعلم نقطة البدء والانطلاق لتنمية الموارد البشرية .

٢. تحديد الاتجاهات الضرورية .

٣. للإجابة على السؤال لماذا ؟

٤. إتاحة مبدأ الاستمرارية أو إعطاء فكرة عن وقت التوقف لأخصائي التعلم.(توفيق، ١٩٩٥م ، ص١٩١) .

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية :

نظرا لأهمية عملية تحديد احتياجات النمو المهني فلابد لنا من التعرف على طرق تحديدها حيث أنها تتم بطرق ووسائل تتناول في مجملها ثلاث جوانب رئيسية متكاملة وهي :

الجانب الأول : دراسة النظام التعليمي وتحليله بصفة مستمرة لتحديد احتياجاته من التدريب على ضوئها .

الجانب الثاني : تحليل محتوى العمل التربوي لتحديد مضمون وموضوعات البرامج التدريبية التي يجب التركيز عليها .

الجانب الثالث: تحليل أداء المعلمين القائمين بالعمل فعلا وتحديد طريقة أدائهم للمسئوليات التربوية وما يجب أن يتوافر لديهم من كفايات.(عبد المقصود،١٩٧٧م، ص ص٤٠-٤١) .

ويشير توفيق وآخرون (د.ت) إلى أن المعنى الحقيقي لعملية تحديد الاحتياجات يقوم على محورين رئيسيين :

(١) محور الأداء . (٢) محور الإمكانيات والفرص التدريبية .ص٣٠ .

كما أن هناك ثلاث طرق رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي :

- أولا: تحليل التنظيم .

لتحديد الموقع (الفرع أو القسم) المحتاج للتدريب ومعالجة المشاكل التي يعاني منها، وتتضمن هذه الطريقة جانبين رئيسيين هما :

١. تحليل الهيكل التنظيمي مثل : طريق استحداث وظائف جديدة أو إلغاء تقسيمات قائمة.

٢. تحليل المناخ التنظيمي مثل : ارتفاع معدلات الغياب والتأخر عن مواعيد العمل أو ضعف الانتماء والولاء للمنظمة .

• ثانيا: تحليل العمل .

لتحديد المواصفات اللازم توفرها في شاغلي الوظائف (من يحتاج للتدريب) من خلال قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة الشاملة مهام كل وظيفة من الوظائف، مثل عدم تناسب المؤهل العلمي أو الخبرة العملية مع متطلبات أداء وظائفهم، ضعف الأداء الفعلي للعاملين بهذه المؤسسة مقارنة مع المؤسسات المماثلة والدراسات العلمية .

• ثالثا: تحليل الفرد .

للوقوف على مستوى الأداء الفعلي للفرد وإمكانية الارتقاء به (نوع التدريب المطلوب)، ويكون ذلك عن طريق ملاحظة الرؤساء ، نتائج تقييم الأداء، نتائج استقصاءات الرأي، تخطيط المسار المهني وما يرتبط به من ترقية.(توفيق وآخرون ، د.ت ، ص ص١٧-١٩)،(الباغي،١٤٠٦هـ،ص ص٨٠-٨٩)، (القبلان،١٤١٢هـ ، ص٦٧) .

ويؤكد السلوم (١٤١٠هـ) على" أن هناك مجموعة من الطرق يتم على ضوئها الكشف عن الاحتياجات التدريبية... وقد حددت هذه الطرق في تخطيط العمل وتحليل العمل وتحليل التنظيم وتحليل الفرد وتقويم الأداء والملاحظة المباشرة والاستقصاءات والاختبارات والمؤشرات واستشارة جهات خارجية " ص١٣ .

كما أضاف السلوم (١٤١٠هـ) أن من بين تلك الطرق " نتائج التدريب السابق" ص١٣ .

ويؤكد يوسف (١٩٨٤م) أن معايير تحديد الاحتياجات التدريبية هي التي" تأخذ في الاعتبار عوامل الأسبقية، تسارع التدريب، التحسين النوعي، فعالية الكلفة (Cost Effectiveness) والجدوى والقابلية العملية لتلبية هذه الاحتياجات في سياق المصادر البشرية والمادية المتاحة " ص٤١ .

ولتقدير الاحتياجات التنظيمية نموذجان أساسيان هما :

• النموذج الأول: تحليل المشكلة .

عبارة عن تحديد وصياغة المشكلة لتقرير الفرق بين ما هو واقع وبين ما يجب أن يكون .

• النموذج الثاني: المقدرة والكفاءة .

افتراض أن هناك مجموعة مرغوبة من القدرات والكفاءات التي يمكن قياسها، وتحديد دقيق لما يجب تعلمه للوفاء بمعاييره.(توفيق، ١٩٩٥م، ص١٩١) .

مما سبق نستطيع القول أن الاحتياجات التدريبية هي معالجة نقص أو تناقض أو خلل بين وضعين؛ وضع قائم، ووضع مرغوب به من خلال تطبيق التدريب المسبوق بالتنظيم والتخطيط .

أما عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد المراد تدريبهم تتم من خلال استطلاع آرائهم حول ما يرغبون التدرب عليه قبل عملية التنفيذ بوقت كافي، وعن طريق التخطيط السابق لعملية التدريب، ومن خلال حصر تلك الاحتياجات ، ونتيجة لاختلاف الاحتياجات التدريبية أصبح من الطبيعي أن تتباين أساليب التدريب وفقا لأهداف ومضمون البرامج التدريبية، لذلك سأتناول فيما يلي تلك الأساليب.

أساليب التدريب أثناء الخدمة :

تتطلب برامج التدريب أثناء الخدمة استخدام ألوان متعددة من الأساليب التدريبية والوسائل المعينة التي يمكن عن طريقها الوصول إلى الأهداف، وإلى قدرات وميول واتجاهات الأفراد المطلوب تدريبهم، ويتوقف اختيار الأسلوب التدريبي بناءً على نوع العمل، والوقت المحدد للتدريب، والنفقات اللازمة، وخبرات القائمين بالتدريب والمخططين له. **فما هو مفهوم الأسلوب التدريبي؟ وما هي أساليب التدريب المختلفة ؟**

يمكن تعريف الأسلوب التدريبي كما أوضحه باشات (١٩٧٨م) بأنه" المسلك الذي ينتهج لنقل مضمون أو محتوى أي نوع من أنواع التدريب إلى الأفراد المراد تدريبهم " ص١٠٧ .

ويعرفه الخطيب والخطيب (١٤٠٦هـ) بأنه " الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة " ص١٢٥ .

والمتتبع لأدبيات البحث في هذا المجال يجد أن هنالك أساليب تدريبية عديدة منها :

- **المحاضرة: Lecture**

لقد عرّف السلمي (١٤٠٣هـ) المحاضرة بأنها " الطريقة التقليدية في نقل المعلومات بطريقة رسمية، وتعتمد على الدور المباشر الذي يقوم به المحاضر في إعداد المادة العلمية وعرضها وتفسيرها " ص٣٢ .

فالمحاضرة إذن أسلوب يوفر الكثير من الوقت والجهد والمال في نقل المعلومات حيث يقوم المدرب المختص بإعداد وتنظيم الأفكار والمعلومات مسبقاً وتقديمها لمجموعة من الأفراد بطريقة شيقة ومثيرة للانتباه .

ومن النتائج التي **توصل** إليها الحريري في دراسته (١٤٠٣هـ) الهادفة لمعرفة آراء المتدربين حول وضوح أهداف الدورة، والشاملة لاثنين وسبعين متدرباً من بين الحاضرين لدورة مديري المدارس المنعقدة بكلية التربية بمكة المكرمة عام ١٤٠٢/١٤٠٣هـ : **التركيز** بشكل كبير على أسلوب المحاضرة

وأكدت دراسة حبيل (١٩٩١م) التي كان من بين أهدافها اقتراح أساليب حديثة في تنفيذ البرامج التدريبية، والمؤلفة عينة الدراسة بها من أربعة وعشرين مديراً ورئيس إدارة في وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين الملتحقين ببرنامج الإدارة التنفيذية، وستة وعشرين أخصائي تربوي ومدرس أول، الملتحقين ببرنامج ماجستير التربية والمناهج، إضافة إلى خمسة وعشرين مديراً، وخمسة وعشرين مدير مساعد التحقوا ببرنامج الإدارة المدرسية : **أن** المحاضرة هي الأسلوب الأكثر استخداما .

وأظهرت دراسة الغيثي (١٩٩٥م) الهادفة لتحسين واقع نظام التدريب من خلال مقترحات وتوصيات المديرين، والتي تم تطبيق الاستبانة بها على خمسة عشر مديراً من منطقة مسقط التعليمية، كما تم مقابلة خمسة من المسئولين عن التدريب : **التركيز** بشكل كبير على أسلوب المحاضرة .

وأوضحت دراسة أجراها موسى (١٤١٦هـ) هدفت التعرف على آراء مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين حول برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية بجامعة أم القرى المقدمة إليهم على مدى ثلاثة أعوام، والتي شملت (٢١٧) فرداً من رؤساء التوجيه والموجهين التربويين ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية الملتحقين ببرامج الدورات التدريبية بمركز دورات جامعة أم القرى

خلال الفترة من١٤١٢هـ إلى١٤١٤هـ أي على مدى ثلاثة أعوام متتالية : التركيز بشكل كبير على أسلوب المحاضرة .

• **المناقشة: Discussion**

لقد ذكر السلوم (١٤١٠هـ) أن المناقشة عبارة عن اجتماع مجموعة صغيرة من المتدربين " لتحديد أو تفهم أو إيجاد حل لمشكلة عن طريق تبادل الأفكار والمعلومات والآراء والخبرات...وقد تكون المناقشة موجهة أو حرة حسب طبيعة الموضوع الجاري مناقشته ويقتصر دور المدرِّب على إدارة المناقشة والتأكد من أنها تسير وفق الخط المرسوم لها " ص٢٢ .

كما أشار موسى (١٤١٨هـ) إلى أن المناقشة الموجهة عبارة عن أسلوب يستخدم " للإجابة عن سؤال، أو مجموعة من الأسئلة المحددة...وتكون مهمة المدرِّب إدارة النقاش تجاه كل جوانب الموضوع المطروح للنقاش، مع تحضير المشاركين (المتدربين) للمشاركة في النقاش، واستخلاص أهم النتائج " ص٦٢ .

أما المناقشة الحرة فهي كما ذكرها الخطيب والخطيب (١٤٠٦هـ) التي " تستخدم للانفتاح على موضوعات أو مجالات جديدة مثل الاستماع إلى مشكلات أو أفكار أو التركيز عما سبق أو تلمس ردود الأفعال بعد قراءة موضوع أو وصف حادثة...ودور القائد هنا هو ممارسة الاستماع إلى الآخرين أكثر من التحدث إليهم " ص١٤٢ .

بعد كل ما سبق نجد أن المناقشة عبارة عن طريقة لدراسة موضوع ما وإيضاح زواياه من خلال الآراء والتفكير التعاوني وتبادل الخبرات بين المتدربين والمدرِّب وتكون إما موجهه أو حرة .

فالمناقشة الموجهة هي أسلوب يتضمن الاستماع والاستفسار والمشاركة بالتعليق، ويتم فيه إعداد المتدربين لمناقشة موضوع معين، ودور المدرِّب فيه إدارة الجوانب المختلفة للموضوع المطروح للنقاش واستخلاص أهم النتائج .

أما المناقشة الحرة فهي التي يحدد موضوعها المتدربون حيث تُطرح فيها العديد من الأفكار والمشاكل للتداول والنقاش ويكون دور المدرِّب فيها الاستماع فقط للآخرين .

• **حلقات النقاش الدائرية المتبادلة : Fishbowls**

عبارة عن أسلوب يستخدم لتحليل التفاعل بين المجموعات وضبط محتوى موضوع النقاش وبحث المسألة المطروحة على بساط البحث، يجلس به بعض المشاركين في الوسط على شكل حلقة دائرية، ويقوم الأعضاء الآخرون المشاركون بالجلوس في حلقة أخرى لمراقبتهم، ويتخذ في النهاية هؤلاء مكاناً لهم في الحلقة الأولى.(الخطيب والخطيب، ١٤٠٦هـ ، ص١٥٧) .

أي طرح مسألة ما للنقاش بين حلقتين دائرتين؛ لضبط محتواها يجلس بها بعض المشاركين في الوسط على شكل حلقة دائرية ويقوم الأعضاء الآخرون المشاركون بالجلوس في حلقة أخرى أكبر لمراقبتهم وأخذ مكاناً لهم في الحلقة الأولى فيما بعد .

ولقد **أشارت** دراسة أجراها الزهراني والكسناوي (١٤١٣هـ) هدفت التعرف على مرئيات المديرين حول برنامج دورة المديرين المنفذ في الفصل الدراسي الأول لعام ١٤١٣هـ : **إلى** أن غالبية مديري المدارس استفادوا بدرجة متوسطة من أسلوب حلقات النقاش .

- **الحوار: Dialogue**

عبارة عن ندوة تتصف بقلة عدد أفرادها ، تنتظم بين مجموعتين إحداهما تمثل الخبراء والثانية تمثل جمهور المتدربين، وتحت توجيه منسق فريق الحوار تطرح وجهات النظر والأسئلة وتثار المشكلات التي يناقشها الخبراء أو يجيبون عليها من خلال الندوة الحوارية.(مصطفى والنابه، ١٩٨٦م،ص٦١)، (ياغي، ١٤٠٦هـ ،ص١٦٤)، (تريسى،١٤١١هـ ،ص٣٤٠)، (اللقاني والجمل،١٤١٦هـ،ص١٠٠). بمعنى أنه موضوع يطرح للنقاش؛ بغرض الوصول لتصور شامل ودقيق حوله من خلال إثارة الأسئلة والإجابة عليها؛ بين فئتين تقوم إحداهما بإعطاء موجز له وتمثل المختصين من المدرِّبين أما الفئة الأخرى فهي المتدربين .

- **الندوات : Seminars**

عبارة عن موضوع ما يعرض فيه المختصون مختلف الآراء الواردة بشأنه، ويتبع ذلك إتاحة الفرصة للمشاركين بالمناقشة المضبوطة التي لا يسمح فيها بإثارة مشكلات فرعية خارجة عن جوهر الموضوع، ويشترك فيها جانبان الأول مجموعة المدربين والخبراء والثاني مجموعة كبيرة من المتدربين.(الخطيب والخطيب،١٤٠٦هـ ، ص١٤٠)،(موسى، ١٤١٨هـ ،ص٨٤)،(شريف وسلطان،١٤٠٣هـ ، ص٣٦) .

بمعنى أن الندوة عبارة عن اجتماع منظم يتضح به الهدف من إقامته وجدول الأعمال وأسلوب إدارة الحوار به، ينظم بين مجموعتين الأولى تضم المختصين المهتمين بعرض وجهات نظرهم حول موضوع معين بحيث لا يتجاوز عددهم ثلاثة أشخاص، والأخرى تضم مجموعة كبيرة من المتدربين الذين تتاح لهم الفرصة للاستفسار والسؤال عن ما يغمض عليهم لتوعيتهم بموضوع الندوة بعد طرح آراء وأفكار المختصين، فهو أسلوب يفيد في نقل الحقائق والأفكار وإثارة الجدل والتشويق لدى الحضور .

ومن النتائج التي **أظهرتها** دراسة موسى (١٤١٦هـ) : **أن** أسلوب الندوات كان متوفر أثناء عملية تنفيذ البرامج التدريبية .

- **استمطار الأفكار: Brainstorming**

هو الأسلوب الذي يُعنى بتزويد مجموعة –لا تقل عن خمسة ولا تزيد عن عشرة أو حسب الحالة– من المتدربين بوصف مختصر عن العوائق الرئيسية لموقف ما، ويطلب منهم خلال فترة زمنية محدودة تقديم مقترحات عديدة والتفكير بكل حرية بقدر ما يستطيعون بغرض التغلب على تلك المعوقات، ثم يقوم المدرِّب بقبول الأفكار المطروحة وتسجيلها محاولاً القيام بعملية تقييمها دون ممارسة أي نقد أو مناقشة. (الخطيب والخطيب،١٤٠٦هـ ، ص١٣٧)،(أبو ريا، ١٩٨٨م، ص٤٩)،(تريسى،١٤١١هـ ،ص٣٣٧)، (موسى،١٤١٨هـ ، ص٧٥) .

بمعني أنه أسلوب لطرح العناصر الأساسية لمشكلة ما على مجموعة كبيرة أو صغيرة من المتدربين واشتراكهم في حلها عن طريق تقديم الأفكار والمقترحات في وقت محدد من قِبل المدرِّب .

وأظهرت دراسة الزهراني والكسناوي (١٤١٣هـ) أن معظم مديري المدارس استفادوا بدرجة متوسطة من أسلوب إثارة الأفكار والمشاكل .

• **دراسة الحالة : Case Study**

عبارة عن نموذج يعتمد على الملاحظة المباشرة للموقف يمثل عدة مشاكل من واقع الحياة العملية، تقدم لمجموعة صغيرة العدد من المتدربين، ويتم الاستعانة فيها بمستندات الحالة نفسها؛ لمناقشتها وتحليلها وتسجيل ردود الفعل حولها وتعميم الحلول التي تم التوصل إليها على الحالات الخاصة، ويقوم المدرب فيها بتوزيع التوصيات وتقرير الحالة على المتدربين.(توفيق، د.ت، ص٢٥٠)،(شريف وسلطان،١٤٠٣هـ ،ص٤٧)، (الخطيب والخطيب ،١٤٠٦هـ، ص١٣٣)، (تريسي،١٤١١هـ ،ص٣٣٠)،(موسى، ١٤١٨هـ ،ص٨٢) .

أي أنه موقف من الحياة العملية يقوم المتدرب بدراسته أما عن طريق تشخيص أسبابه أو إيجاد حل مناسب له أو بهما معا، وبناء عليه يتحصل المتدرب على التغذية الراجعة من خلال التوصيات المقدمة له من المدرب.

أو صورة موجزة من الواقع تصف الحقيقية في كلمات وأرقام، والطريقة في اتخاذ القرار وتنفيذه نحو مسألة معينة من المتدرب أو مجموعة المتدربين .

• **العروض التلفازية : Television Shows**

أسلوب يفتقر إلى الإنسان الحي مشابه للمحاضرة الموضحة بالصور ومن الممكن التحكم فيه بإعادة بعض المواقف لتحليلها وشرحها.(صلاح، ١٩٧٥م، ص ص١١٢-١١٣) .

بمعنى أنه أسلوب سمعي وبصري يشبه المحاضرة الموضحة بالصور له جاذبيته وقدرته لرفع مستوى التدريب وتخطي حدود الزمان والمكان نظرا لأنه من الممكن التحكم فيه بالوقوف أثناء العرض عند بعض المواقف لتحليلها وشرحها .

• **الزيارات الميدانية : Field Trips**

عبارة عن جولة مخطط لها بعناية لإعطاء المتدربين فرصة مشاهدة المواقف والحقائق كما تقع فعلا، وإمكانية تطبيق بعض ما شاهدوه إذا توافرت لهم الظروف، لربط النظرية بالتطبيق بهدف التعرف على بعض الممارسات والمشكلات من واقع الحياة.(شريف وسلطان،١٤٠٣هـ ،ص٥٧)،(الخطيب والخطيب، ١٤٠٦هـ ،ص ١٤٨)،(ياغي ، ١٤٠٦هـ ،ص١٨٥)، (تريسي،١٤١١هـ ،ص٣٣٩)، (موسى، ١٤١٨هـ ،ص٧٠) .

أي أن الزيارة الميدانية عبارة عن أسلوب لربط الجانب النظري بالجانب العملي(التطبيقي) في التدريب يقوم من خلاله المدربين والمتدربين بزيارة خارج موقع التدريب للأماكن والمؤسسات ذات العلاقة بعملهم، تضع المتدربين في صورة حية للملاحظة وجمع المعلومات وكتابة التقارير ومناقشتها في وقت لاحق مع المدربين لكسب الخبرات المباشرة وتطبيق الأفكار والمفاهيم المعطاة لهم في قاعات التدريب.

ولقد توصلت دراسة موسى (١٤١٦هـ) : إلى أن البرامج التدريبية تركز في التنفيذ على أسلوب الزيارة الميدانية .

• الدروس النموذجية : Models Lessons

إن الدروس النموذجية عبارة عن عرض أسلوب تدريسي معين، أو وسيلة إيضاحية حديثة، بمصاحبة شروح وإيضاحات سمعية وبصرية، وتبيان كيفية صنعها واستخدامها ومدى فائدتها، ثم يعقب ذلك نقاش مفتوح يشترك فيه المشاهدون.(حسين،١٩٦٩م،ص٩٢)،(شريف وسلطان، ١٤٠٣هـ ،ص٥٣) .

أي إنها أسلوب للتدريب على طرق تدريس جديدة أو استخدام وسائل تعليمية متطورة لإثارة الرغبة والاهتمام وبعث الثقة في النفس لدى المتدربين بإمكانية استخدام الأساليب الحديثة في التدريس .

• تمثيل الأدوار: Role -Play

أسلوب يتضمن التمثيل التلقائي ومعايشة المواقف الحقيقية في الحياة بواسطة فردين أو أكثر وبتوجيه من المدرِّب في جو خال من المخاطرة بالرغم من الاختلاف بين الأفراد.(الغامدي وآخرون ، ١٤٠٠هـ ،ص ١٦)،(شريف وسلطان، ١٤٠٣هـ ،ص٤٨)،(مركز البحوث للغرفة التجارية الصناعية بجدة،١٤٠٤هـ، ص٤٥)،(الخطيب والخطيب،١٤٠٦هـ ،ص١٤٤)،(تريسي،١٤١١هـ ،ص٣٣٢)،(توفيق،١٩٩٤م،ص ٢٤٩)،(الهوارى،١٩٩٦م، ص١١٩)،(موسى، ١٤١٨هـ ، ص٧٢).

فهو عبارة عن مشاركة المتدربين الفعلية بتقمص أدوار وشخصيات المشكلات التي تصادفهم في بيئة الأعمال الحقيقية ومحاولة تفسيرها لإتباع الطريقة التي يمكن التصرف بها، وإنهاء تمثيل تلك المشكلة في الوقت المناسب من المدرِّب، وبذل الجهود مع المتدربين لحلها لتنمية مهارات سلوكية معينة وإدراك الطريق المؤدي إلى الأهداف المنشودة .

ولقد أوصى الزهراني والكسناوي (١٤١٣هـ) " بالاهتمام بأسلوب تمثيل الدور، وحلقات النقاش، والندوات واللقاءات التربوية " ص٣٨٧ .

• الورشة التدريبية : Workshop

وِرش العمل عبارة عن أسلوب للتدريب الجماعي، توزع من خلاله المهام التدريبية للوصول في النهاية إلى حل للمشكلات التدريبية، بحيث يكون كل جزء من المهام التي يقوم بها المتدرب متمما للجزء الذي يقوم به المتدرب الآخر.(شريف وسلطان،١٩٨٣م،ص٥٥)،(الخطيب والخطيب ، ١٤٠٦هـ ،ص١٥٥)،(الشاعر،١٤١٦هـ ،ص٢٠)،(موسى، ١٤١٨هـ ، ص ٧٧) .

فهي تنظيم تربوي يشترك فيه مجموعات صغيرة من المتدربين لحل مشكلة متعلقة بهم في جو من الحرية والتعاون وفق جدول عمل منظم يطبق فيه المتدرب الأساليب التي تلقاها في الدراسات النظرية بحيث يسفر عنها إنتاج تعليمي معين تمهيداً للعمل الميداني ولتطبيق الاتجاهات الحديثة، بمعنى أنها حلقة اتصال بين الدراسة النظرية والعمل الميداني .

• التعليم المصغر: Microteaching

هو موقف تعليمي على نطاق محدود يهدف إلى تنمية مهارات جديدة لدى المتدرب وصقل مهارات قديمة عن طريق تسجيل العمل الذي يقوم به المتدرب لمجموعة صغيرة من المتدربين بجهاز فيديو ثم ملاحظته بالاشتراك مع المشرف على البرنامج لتحليله.(سعادة، ١٤١٤هـ ، ص١١٩) .

ويعتمد هذا النوع من التدريب على التغذية الراجعة من خلال تصوير مجموعة صغيرة –من ١٠ إلى ١٥فرد– بالفيديو وتجزئة المواقف إلى مراحل في فترات زمنية صغيرة للتدريب عليها فردياً يتم بعدها العرض الكلي للمواقف، ويستخدم فيه الملاحظون بطاقات ملاحظة لتسجيل نواحي القوة والضعف ومناقشتها.(اللقاني والجمل،١٤١٦هـ ، ص٥٣) .

وهذا يعني أن التعليم المصغر طريقة يقوم فيها المتدرب بالتعلم من خلال تصوير نفسه بواسطة جهاز الفيديو أثناء قيامه بعمل معين أمام مجموعة صغيرة من المتدربين، ثم عرض ما تم تصويره ومشاهدته بالاشتراك مع المدرِّب لتقييمه وتحسين الأداء به .

- **التعليم المبرمج : Programmed Instruction**

هو أحد أنواع التعلم الذاتي والفردي يأخذ فيه المتعلم دوراً إيجابياً وفعالاً لتطوير أدائه، ويقوم فيه البرنامج بدور الموجه نحو تحقيق أهداف معينة واكتساب معرفة أو مهارة محددة من خلال سلسلة من الخطوات المرتبة بعناية.(شريف وسلطان،١٤٠٣هـ ، ص٨٥)،(الخطيب والخطيب، ١٤٠٦هـ ، ص١٣٢)،(بخش، ١٩٩٤م، ص٢٠٨)،(تريسى،١٤١١هـ ،ص٣٢٤)،(موسى، ١٤١٨هـ ، ص٦٥).

بمعنى أنه أسلوب من أساليب التعلم الذاتي يعتمد فيه المتدرب على نفسه في تحمل المسئوليات الأساسية لاكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه من خلال اشتراكه في الإجابة على البرنامج المقسم إلى مجموعة من المثيرات المحكم رقابتها وفق تسلسل معين من السهل إلى الأكثر صعوبة لاستنباط ردود الفعل المتوقعة ومقارنتها بالاستجابات الصحيحة المقننة .

- **الحقيبة التدريبية : Training Package**

ذكر بدوي (١٤١٠هـ) أن الحقيبة التدريبية هي التي " تحتوى على معدات التدريب اللازمة لهدف تدريبي معين، وتتضمن أشكالا متنوعة من معينات التدريب كالأفلام والشرائح والمطبوعات الخ " ص١٣٢ .

بمعنى أن الحقيبة التدريبية أسلوب من الأساليب التي تسهم في تسهيل سير العملية التدريبية وبرامجها للاستفادة منها، فهي عبارة عن أسلوب للتدريب في إطار برنامج محكم التنظيم ومحدد الأهداف يتيح للمتدرب أن يتدرب بنفسه ويختار ما يناسبه وفق قدراته واستعداداته وإمكاناته الخاصة متفاعلاً مع خبرات البرنامج وزملائه في مجموعات صغيرة أو كبيرة تحت إشراف المدرِّب وتوجيهه، وهي التي تحوي جميع متطلبات البرنامج التدريبي اللازمة من مطبوعات وأدوات وأدلة وتقنيات سمعية وبصرية وأساليب تنفيذية .

وتختلف مكونات الحقائب التدريبية باختلاف موضوعاتها وفي هذا المجال ذكر محمود (١٩٨٨م) مكونات حقيبة تحديد الاحتياجات التدريبية وهي :

أ.النظرة الشاملة .

ب.الرزم المطبوعة .

١.مفهوم وأنواع الاحتياجات التدريبية .

٢.أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية .

أ.تحليل التنظيم .

ب.تحليل العمل .

ج.تحليل الفرد .

٣.أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية .

ج.الأدلة .

١.دليل المتدرب .

٢.دليل المدرب .

٣.دليل الإجابات عن الاختبارات القبلية والبعدية .

٤.دليل الشرائح الناطقة .

د.التقنيات السمعية والبصرية :

١.الشفافيات .

٢.شريط تلفازي يتضمن ندوة الاحتياجات التدريبية .

٣.فيلم حالة إدارية بعنوان (مختار إحتار واختار) .

٤. برنامج شرائح ناطقة .

٥.ملصقات .

٦.مطويات. ص ص٣٠-٣١ .

و ينظر إلى التدريب من زاوية أخرى حيث يركز فيه على فاعلية الطريقة أكثر؛ لذلك تم تصنيف طرق التدريب كما يلي:طرق التدريب المرتكزة على تبادل الخبرات، النقاش، العمل الفريقي، مهارات التحليل، حل المشكلات، التدريب الذاتي، مواد التدريب.(حسنين، ١٩٩٥م، ص٢٧) .

ولقد **أظهرت** دراسة الجمل (١٩٩٤م) الهادفة للتعرف على واقع البرامج التدريبية التي يعقدها معهد الإدارة العامة لفئات الإدارة العليا ومقارنة التغيير والتطوير الذي أحدث على هذه البرامج منذ عام ١٩٨٨م وحتى عام ١٩٩٣م، والمؤلفة عينة الدراسة بها من (٢٤٦) متدربا ومتدربة من العاملين في جهاز الخدمة المدنية في عمان ، وأربعة وأربعين مدربا ومدربة يعملون في قطاعات عامة وخاصة بالمملكة الأردنية : **محدودية** الأساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج .

و**أثبتت** دراسة أجرتها الشريف (١٤١٨هـ) على سبعين معلمة لغة إنجليزية بالمرحلة المتوسطة في مدينة مكة، والتي كان من بين أهدافها التعرف على واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمات اللغة الإنجليزية ومقارنة ذلك بالاتجاهات المعاصرة من أجل الرقي بالأساليب الحالية : **استفادة** المعلمات بدرجات متفاوتة من أساليب التدريب الحالية .

فجاذبية البرامج التدريبية تستمد من حيوية الأساليب والطرق التدريبية المتبعة بها التي تحقق بدورها الفائدة المنشودة من تلك البرامج، فالأسلوب التدريبي عبارة عن الطريقة التي تنتهج لتنفيذ مضمون العملية التدريبية، وإيصال محتواها إلى الأفراد المراد تدريبهم باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة .

ويمكن تصنيف أساليب وطرق التدريب وفق ما يلي :

١.**أساليب التدريب النظرية وتتمثل في :**

المحاضرة، المناقشة، الحوار، حلقات النقاش الدائرية المتبادلة، الندوات، العصف الذهني(استمطار الأفكار) ، دراسة الحالة ، العروض التلفازية.

٢.**أساليب التدريب العملية(التطبيقية) وتتمثل في :**

الزيارات الميدانية، الدروس النموذجية، تمثيل الأدوار، الورش التدريبية(المشاغل التربوية) ،التعليم المصغر .

٣.**أساليب التدريب الذاتية وتتمثل في :**

التعليم المبرمج، الحقيبة التدريبية .

ومن الاستعراض السابق لتلك الأساليب نخلص إلى أننا لا نستطيع تفضيل أسلوب على آخر كما أن اختيار الأساليب المناسبة لموضوعات البرامج التدريبية يتم في ضوء اعتبارات عديدة منها محتوى البرنامج والهدف منه والإمكانات المادية والبشرية المطلوب توافرها، وكفاءة المدربين، وهذا ما يدعونا في السطور التالية إلى إلقاء الضوء على عملية التقويم والمتابعة في البرامج التدريبية .

التقويم والمتابعة في برامج التدريب أثناء الخدمة :

تعتبر عملية التقويم والمتابعة في البرامج التدريبية نشاط مستمر من الأنشطة العديدة للتدريب التي تسهم في تحديد كفاءة الأعمال والأفراد طالما توافرت الظروف والإمكانات المناسبة والخاصة بذلك.

ويمكن لنا تعريف التقويم كما أشار له سعادة (١٤١٤هـ) بأنه "عملية شاملة تستهدف تشخيص الواقع المراد تقويمه للتعرف على نقاط الضعف والتخطيط لعلاجها، ونقاط القوة لتعزيزها والتأكيد عليها، كما يكشف العوامل المؤثرة سلباً؛ للعمل على تفاديها، وإيجاباً؛ للعمل على زيادة فاعليتها والتنسيق بينها " ص٨٩ .

كما أشار طلبه (١٤٠٩هـ) إلى أن عملية التقويم هي " تبيان النقاط الإيجابية والسلبية، ومن ثم تثمين أو تقدير التغييرات التي أحدثها التدريب " ص٣٨ .

و**توصل** الغافري (١٤١٧هـ) في دراسته **إلى أن** التقويم مبدأ من بين مبادئ التدريب الفعالة بدرجة كبيرة في البرنامج التدريبي .

وقد يكون التقويم في البرامج التدريبية من خلال نسبة الحضور والفاعلية والنشاط في أثناء الدورة، وآراء المشرفين على تلك البرامج ، أوقد يتم بمعرفة الجهاز المختص بمركز التدريب من خلال آراء المحاضرين والمتدربين، أو يكون قاصراً على فترة انعقاد البرنامج، فبانتهائه تنتهي علاقة المؤسسات بالعناصر التي تم تدريبها.(سعادة، ١٤١٤هـ ، ص١١١) .

ويمكن القول أن التقويم وسيلة علمية لمعرفة الأدلة اللازمة لتحسين العمل، وجمع البيانات والبدائل المطلوبة لتحديد مستوى التدريب وفاعليته فعن طريقه يمكن تحديد مدى كفاءة العمل في المراحل المختلفة حتى إذا ثبت أي قصور في العمل ينظر إلى التغيرات التي يمكن إدخالها لتحسين تلك العملية، ومراحل التقويم في البرامج

التدريبية عديدة منها ما يكون خاص بتخطيط البرامج التدريبية أو تنفيذها، ومنها ما يشمل المدربين والمتدربين والإمكانات المتوفرة، بالإضافة إلى متابعة أثر التدريب على المتدربين .

فعملية قياس فعالية التدريب في أية مرحلة من مراحله لا تعدو كونها إحدى الوسائل المستخدمة في سبيل الوصول إلى تقويم إجمالي لنتائج التعليم والتدريب المختلفة، حيث تستخدم وسيلة القياس لبيان ردود فعل المشتركين في برنامج التدريب، أو لتحديد مستوى التحصيل الذي اكتسبه الفرد خلال البرنامج، أو لإيضاح نواتج الأداء التنظيمي (قياس التكلفة، وكمية الإنتاج وجودته، والغياب، والشكاوى...الخ)، أو لإظهار التغيير في سلوك الفرد في العمل.(طلبه، ١٤٠٩هـ ، ص٣٩) .

فعدم متابعة أثر التدريب على الفئة التي تم تدريبها يجعل عملية التقويم في البرامج التدريبية غير مكتملة ولا تؤدي الغرض المنشود منها؛ وهذا ما يدعو إلى أن تمر عملية التقويم في البرامج التدريبية بالمراحل التالية :

١. **مرحلة ما قبل التنفيذ وهي التي يتم بها تقويم البرنامج التدريبي قبل تنفيذه .**

ويتم بها تقويم محتوى البرامج التدريبية وموضوعاتها والمعلومات والخبرات والمهارات المطلوب تزويد المتدربين بها ومدى ملائمة كل موضوع لمستواهم والتطبيقات العملية التي تلبي الاحتياجات التدريبية لهم، ومراجعة أساليب التدريب.(مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٦هـ ، ص ص٢٢٢-٢٢٣) .

٢. **مرحلة أثناء التنفيذ للتأكد من أن البرنامج يسير وفق الأهداف المحددة له .**

ويتم ذلك من خلال العناصر الآتية :

الجهاز الإداري لتنفيذ البرنامج، مطابقة المادة العلمية لموضوع التدريب، كفاية الوقت المحدد لكل موضوع، تسلسل المواضيع المنطقي، نجاح أساليب التدريب في جذب اهتمام المتدربين وتفاعلهم معها، مستويات المدربين، المراجع ومدى توفرها، الاختبارات ومدى سلامة أسلوبها وتصميمها وتنفيذها وتحقيقها للأهداف. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٦هـ ، ص٢٢٣) .

٣. **مرحلة ما بعد التدريب مباشرة مثل تقويم تحصيل المتدربين، وتقويم أداء المدربين .**

وتجري هذه العملية بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وبطريقة شاملة يشارك فيها المدربون والمتدربون لكشف نواحي الضعف في البرنامج، والقصور في التقنيات التربوية المستخدمة، النواحي الإدارية وتطويرها، أسس تقويم المتدربين ونظام إجراء الاختبارات. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٦هـ ، ص٢٢٤) .

٤. **مرحلة ما بعد انتهاء البرنامج بفترة معينة .**

وهي لتقويم ومتابعة آثار التدريب على المتدربين في مواقع العمل بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج.(السلوم، ١٤١٠هـ، ص ص٣٠-٣٢) ،(موسى، ١٤١٨هـ ، ص٩٦) .

والمتتبع لأدبيات البحث في هذا المجال يجد أن أساليب تقويم المتدربين في برامج التدريب أثناء الخدمة عديدة منها :

- **نسبة الحضور :**

أشار شريف وسلطان (١٤٠٣هـ) إلى أنه " ينبغي أن يشترط الحصول على نسبة حضور لا تقل عن (٧٥%) على الأقل كشرط أساسي لتقويم المتدربين ببرامج التدريب " ص٣٢١ .

بمعنى أن نسبة حضور المتدرب لمختلف المحاضرات والندوات وحلقات النقاش أسلوب لتقويم المتدربين فيجب أن لا تقل عن (٧٥%) من مجموع ساعات الحضور المقررة للبرنامج التدريبي .

- **الملاحظة :**

ذكر العزيزي (١٩٧٥م) أن الملاحظة المباشرة " تعد وسيلة لجمع البيانات عن أداء أو سلوك أو نشاطات أحد أو بعض المتدربين...ولتحقيق هذا الغرض قد تستخدم وسائل أو أدوات خاصة كالبطاقات أو قوائم تعد خصيصا لتسجيل السلوك " ص٢٠٦ .

وهي كما أشار إليها باشات (١٩٧٨م) تقييم للدارسين عن طريق ملاحظتهم أثناء حضورهم البرنامج التدريبي بمعرفة أخصائي تقييم يقوم بمراقبة المتدربين أثناء الدورة لملاحظة الجوانب التالية :

- مقدار الجهد المبذول من كل متدرب .
- النواحي السلوكية والتصرفات والانتظام .
- متابعة وانتباه المتدرب للمدرب أثناء الجلسة التدريبية .
- مدى انتباه وتفاعل المتدرب مع المدرب من ناحية ومع موضوع الدرس من ناحية أخرى. ص٣٢٤.

بمعنى أنها عبارة عن أسلوب يتم فيه ملاحظة المتدربين أثناء قيامهم ببعض التطبيقات وتسجيل الملاحظات حولها وتحليلها وفق الدليل الخاص بها أو النموذج المعد لهذا الغرض حتى تكون إيجابية وهادفة .

- **الاختبارات :**

أوضح الخطيب والخطيب (١٤٠٦هـ) بأنها " وسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء، وتساعد في تخطيط العمليات التدريبية مستقبلا " ص٢٨٢ .

وأشار باشات (١٩٧٨م) إلى إنها " قد تكون شفوية وتتم عن طريق المقابلات، أو تحريرية وتأخذ أما شكل أسئلة تهدف إلى التعرف على كمية المعلومات التي تم تحصيلها أو عرض مشكلة من المشاكل ويطلب من الدارسين بحث حلها " ص٣٢٤ .

بمعنى أنها عبارة عن أسئلة شفهية أو تحريرية توجه من المدرب إلى المتدربين بغرض الوصول إلى تقويم الأداء .

- **المقابلة :**

عبارة عن أسئلة معدة مسبقا تهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية للمتدربين من خلال مواجهة شخصية بين مسؤول التدريب والمتدربين.(الخطيب والخطيب، ١٤٠٦هـ ، ص٢٨٠) .

كما أوضح تريسى (١٤١١هـ) أن المقابلة " طريقة لجمع المعلومات بشكل مباشر من الآخرين عن طريق الاتصال الشخصي " ص٢٤٩ .

بمعنى أنها عبارة عن استفتاء شفهي يجرى وجها لوجه بين المدرب والمتدرب ويتمكن من خلاله المدرب معرفة المعلومات المتوفرة لدى المتدرب والمهام التي يستطيع القيام بها والتي لا يتمكن من تأديتها .

- **الاستفتاء(الاستبيان) :**

ذكر باشات (١٩٧٨م) بأنه " قيام المتدرب باستيفاء استمارة استطلاع رأي حول البرنامج ومدى ملاءمته لاستعداده وميوله ومقابلته للمهارات التي كان يتطلع إلى تطويرها وزيادتها " ص٣٢٤ .

وأوضح شريف وسلطان (١٤٠٣هـ) بأنه يهدف إلى " التعرف على آراء المتدربين ومدى استجاباتهم في العملية التدريبية ومدى تفاعلهم في الميدان الوظيفي " ص٣٢١ .

بمعنى أنه عبارة عن عدد معين من الأسئلة تشير إلى تحقيق الغرض المطلوب من خلال إجابة المتدربين عليها .

- **التقويم الذاتي :**

وهو ما يمارسه المتدربين من خلال استخدام الاستبانات أو قوائم الضبط أو النماذج المعدة لهذا الغرض ليتعرفوا على مدى التقدم الذي أحرزوه بعد اشتراكهم في البرنامج التدريبي قياسا بما كانوا عليه قبل التدريب.(يوسف، ١٩٨٥م، ص٢٢) .

بمعنى أنه تقويم بعدي يستخدم لتحديد مدى استفادة المتدرب من البرنامج التدريبي وأثره على الأداء من خلال استخدام البطاقات المعدة لهذا الغرض .

- **تحليل المشكلات :**

أشار إليه الخطيب والخطيب (١٤٠٦هـ) بأنه عبارة عن " دراسة المشكلة مع الأفراد المعنيين بها ودراسة آرائهم في أسبابها وكيفية علاجها مع تحديد الإجراءات اللازمة لحلها " ص٢٨٢ .

وهذا يعني قيام المتدربين بدراسة مشكلة معينة وأخذ انطباعاتهم حول أسباب وقوعها وكيفية علاجها وتحديد الإجراءات اللازمة لحلها .

- **المشروعات التطبيقية :**

ذكر توفيق (١٩٩٤م) أن المشروعات التطبيقية " تشبه التمارين ولكنها تعطي للمتدرب فرصة أكبر لعرض الأفكار المبتكرة والخلاقة، ويقوم المدرب بتحديد العمل أو المشروع المطلوب القيام به على أن تترك طريقة الوصول إلى الهدف للمتدرب " ص٢٥٢ .

بمعنى أنها الأسلوب الذي من خلاله يترك للمتدربين كأفراد أو مجموعات الطريقة في الوصول إلى الهدف على أن يتم تحديد العمل أو المشروع لهم مسبقا من قبل المدرب .

- **التقارير :**

أوضحها باشات (١٩٧٨م) بأنها عبارة عن " قيام المتدرب بتقديم تقرير موجز عن محتويات البرنامج وأهميتها بالنسبة له ومدى استفادته من بعض أو كل هذه المحتويات " ص٣٢٤ .

كما أشار حسين (١٩٦٩م) إلى أنها "وسيلة عن طريقها يرسم المقوم صورة حية عن العمل تتضمن رأيه في مستوى أداء العاملين، ورأيه في الإنتاج، واقتراحاته لرفع الكفاية المهنية والإنتاجية، وهي عملية غير منتهية، مستمرة باستمرار العمل والإنتاج، تساهم في حل مشكلاته وتعمل على رفع مستوى أداء العاملين " ص١٢٩.
فهي عبارة عن عمل كتابي يطلب من المتدربين القيام به بعد ملاحظتهم لتطبيق ما أو عرض محتويات البرنامج التدريبي عليهم، ثم يقدم للمدرب للإطلاع عليه وتقويمه ومناقشته معهم .

- **البحوث :**

أوضح باشات (١٩٧٨م) بأنها عبارة عن " تكليف المتدرب بإعداد وتقديم بحث نظري أو تطبيقي في بعض المواد التي تتعلق بالبرنامج، على أن يوضح للمتدرب مجالات الدراسة والبحث وأسماء المراجع التي يمكن الرجوع إليها وتزويده بها إن أمكن " ص٣٢٤ .
بمعنى أنها عمل كتابي يطلب من المتدربين أفراد أو مجموعات أدائه وفقا للأساليب العلمية الصحيحة حول أحد المواضيع الهامة، ثم يقدم للمدرب لتقويمه ومناقشته مع المتدرب حيث يقدر له جزء من درجة التقويم النهائي في البرنامج التدريبي .
ولقد **أظهرت** دراسة أجرتها صادق (١٩٩٠م) على (١٢٨) فردا من مديري ومديرات المدارس الذين حضروا دورات الإدارة المدرسية ، وهدفت إلى تقويم واقع نظام تدريب القيادات التربوية في دولة قطر من أجل التعرف على نقاط القوة والضعف في هذا النظام : **ضعف** أساليب التقويم والمتابعة بالرغم من أهمية وضرورة التقويم في تتبع الآثار الإيجابية للبرامج التدريبية .
وأوضحت دراسة أعدها حبيل (١٩٩١م) : **الاعتماد** على التقويم النهائي في التدريب، وأن الاختبارات التحريرية هي الأكثر شيوعا، على الرغم من أهمية التنويع في أساليب تقويم المتدربين حيث أنها عملية شاملة متكاملة .
وتوصلت دراسة أجراها موسى (١٤١٦هـ) : **إلى** أن أهم الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين هي تقديم البحوث والتقارير، الاختبارات التحريرية، تحليل مشكلات العمل، الاختبارات الشفوية، الاستبيان .
ومن خلال استعراض ما سبق يتضح أن التقويم عملية مصاحبة ومكملة ومطورة للعملية التدريبية، تتصف بالشمول والاستمرارية والموضوعية، وتستهدف الوقوف على أهداف العملية التدريبية ومدى تحققها، ولكي تصبح تلك العملية شاملة ومكتملة، ولأن الاعتماد في تقويم تحصيل المتدربين على أسلوب أو اثنين لا يمكن أن يؤدي الغرض منه فمن الضروري التنويع به وفق أساليب ومراحل التقويم في البرامج التدريبية والتي انحصرت في الآتي :

١. أثناء عملية التخطيط والتصميم قبل التنفيذ .
٢. المتابعة أثناء عملية التنفيذ .
٣. تقويم تحصيل المتدربين من خلال الأساليب التالية :

نسبة الحضور، المقابلة، الملاحظة، الاختبارات، التقويم الذاتي، الاستفتاء(استطلاع الرأي)، المشروعات التطبيقية، تحليل مشكلات العمل، التقارير، البحوث .

٤. تقويم ومتابعة آثار التدريب على المتدربين أثناء انخراطهم في العمل وبعد انتهاء التدريب .

وقد تواجه البرامج التدريبية أثناء عملية تصميمها أو تنفيذها أو تقويمها بعضا من المشكلات والعوائق والتي يمكن تناولها فيما يلي من سطور .

مشكلات التدريب أثناء الخدمة :

يلعب التدريب دورا هاما في تنمية وتطوير كفاءة المتدربين بالمؤسسات المختلفة من حيث توسيع مداركهم، وزيادة معلوماتهم، وإكسابهم بعض المهارات التي من شأنها تحسين أدائهم، والعمل على تغيير اتجاهاتهم نحو العمل بالإضافة إلى أثره الكبير في العلاقات الإنسانية، إلا أن تحقيق ذلك يعترضه كثيرا من المشكلات والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف هي :

أولا : مشكلات تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة وتشمل :

١.عدم كفاية الوقت المخصص لمحتوى البرنامج التدريبي .

٢.عدم الدقة في التخطيط المسبق للبرنامج التدريبي .

ثانيا: مشكلات تنفيذ البرامج التدريبية وتشمل :

١.ضخامة المهام والتخوف من الظروف والبيئة العملية .

٢.عدم الاستيعاب الكافي لأهداف البرنامج أو طرق تنفيذه .

٣.الاختلاف بين المتدرب وزملاءه أو سوء التفاهم الذي ينشأ بينهم .

٤.نقص في دافعية المتدرب للعمل .

٥.عدم ثقة المتدرب بنفسه من أنه قادر على أداء العمل .

ثالثا: مشكلات التقويم في برامج التدريب وتشمل :

عدم توفر أدوات أو أساليب تقويم مقننة وسهلة التطبيق، حصر التقويم على الاختبارات. (أبو ريا،١٩٨٨م، ص١٣١)،(موسى،١٤١٨هـ ، ص ص١٢٤-١٢٧) .

كما أن هنالك مشكلات أخرى تواجه البرامج التدريبية تم تحديدها في خمس نقاط هي :

١. أن البرامج التدريبية أقرب إلى المناهج الدراسية منها إلى وسائل لنقل المهارات وتبادلها وذلك من خلال استخدام أسلوب التدريب الشائع وهو المحاضرة .

٢. تميز البرامج التدريبية بالجوانب النظرية أكثر من الجوانب العملية، واستنادها إلى مصادر غربية.

٣. نقص الإمكانات المادية، وعدم استخدام المتوفر منها وتوجيهه الوجهة الصحيحة، واستغلال طاقاته القصوى .

٤. ندرة المختصين، إلى جانب قلة كفاءة الموجودين .

٥. نقص في تخطيط التدريب، من حيث تحديد الاحتياجات وتقرير أهداف التدريب، ومتابعة النتائج وتقويمها (عبد الوهاب، ١٤٠١هـ، ص ص٢٣٢-٢٣٤) .

وهذا يعني أن المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة كثيرة فمنها ما يتعلق بتخطيط البرامج وتنفيذها، الإمكانات المتاحة لها، الميزانية الخاصة بها، كفاءة المدربين، أساليب التدريب المستخدمة، بالإضافة إلى أساليب التقويم المعتمدة بها، عدم تلبية الاحتياجات التدريبية للفئة المراد تدريبها، قلة الحوافز المعنوية والمادية...الخ .

ولقد تم تصنيف المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة في دول الخليج إلى ثلاثة أصناف هي :

١) **المشكلات الخاصة بنقص الكوادر البشرية مثل :** عدم كفاية الكادر الفني، والنقص في خبرات المتوفر منهم حاليا، وندرة الكفاءات الوطنية المتخصصة في مجال تدريب المعلمين في الإدارات العامة لتدريب المعلمين، كما أن خبرات الكادر المتخصص في التدريب غدت قديمة في أساليبها وطرقها .

٢) **المشكلات الخاصة بنقص الإمكانات المادية والفنية مثل :**عدم وجود مراكز تدريبية خاصة بالتدريب في بعض المناطق التعليمية، عدم توفر الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة التي تحتاجها البرامج التدريبية، إضافة إلى نقص في المكتبات الخاصة بالتدريب، صعوبة الحصول على المعلومات الإحصائية التي تعين على وضع خطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الوقت المناسب، قلة الإمكانات المالية المرصودة للتدريب والتي تحد من هذا النشاط .

٣) **مشكلات التخطيط والأساليب مثل :** مشكلة عدم تفرغ المتدربين للتدريب بشكل تام الأمر الذي يقلل من فرص الاستفادة الكاملة من البرامج التدريبية، مشكلات قلة الحوافز التشجيعية رغم أهميتها، مشكلات التقويم والمتابعة وصعوبة متابعة المتدرب لمعرفة أثر التدريب على مستواه الفني أو المهني أو العلمي. (موسى،١٤١٠هـ ، ص ص٥٤-٥٥) .

أما أهم المشكلات التي تواجه الدول العربية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فقد تركزت حول ست نقاط هي كالآتي :

١.تعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين .

٢.عدم وفرة الخبرات المتخصصة .

٣.عدم وجود أساليب علمية لتحديد احتياجات العاملين .

٤.عدم توفر أماكن مجهزة للتدريب، أو مراكز ثابتة خاصة بها .

٥.عدم اكتمال الجهاز القائم على التدريب، وعدم تكامل خطة التدريب .

٦.قلة الكوادر الفنية المؤهلة للتدريب.(عبد المقصود، ١٩٧٧م، ص٥٢) .

وتوصلت دراسة أجرتها دانش (١٤٠٣هـ) كان من بين أهدافها اكتشاف المشكلات المتعلقة بتدريب معلمات المرحلة الابتدائية : إلى أن هنالك نقص في الاستعدادات البشرية والمادية من قبل الجهات المسئولة عن التدريب .

كما **أوضحت** دراسة خزاعي (١٤٠٥هـ) الهادفة لمعرفة واقع الدورات التدريبية بمنطقة مكة المكرمة وهل تؤدي دورها في سبيل رفع مستوى معلمي المرحلة الابتدائية، والتي تم تطبيق أداة الدراسة بها على تسعة وستين دارسا بدورة اللغة العربية من معلمي اللغة العربية والصفوف الدنيا بالمرحلة الابتدائية، وواحد

وأربعين دارسا بدورة العلوم والرياضيات من معلمي العلوم والرياضيات بالمرحلة الابتدائية بمنطقة مكة التعليمية : **أن** الدورات التدريبية لم تؤدي دورها كما ينبغي حيث أنها لم تستخدم أدوات التقويم للبرنامج منذ بداية الدورة، ولم تمكن الدارسين من عمل البحوث ومناقشتها .

وتوصلت دراسة فلاته (١٤٠٨هـ) التي اهتمت بالكشف عن مدى تلبية البرنامج التدريبي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية لحاجات المتدربين، ومدى الحاجة إلى التدريب على كل من المعارف والمهارات الضرورية لهم، والمكونة عينتها من معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في محافظة جدة من خريجي معاهد المعلمين الثانوية ومراكز الدراسات التكميلية والبالغ عددهم (١٧٩) معلما: **إلى** أن عدد الموضوعات الضرورية لمعلمي اللغة العربية بلغ (١٦٨) موضوعا، بينما بلغ عدد الموضوعات التي لم يتضمنها البرنامج التدريبي تسعة وسبعين موضوعا بنسبة (٤٨%) من مجموع الموضوعات .

كما **أثبتت** دراسة أجرتها زمزمي (١٤١٣هـ) هدفت التعرف على واقع برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية، والتي تم تطبيق الأداة بها على مجتمع الدراسة المكون من ست وأربعين معلمة مواد اجتماعية، وست مشرفات تربويات بمدينة مكة : **أن** هنالك قصور في تدريب المعلمات على بعض الكفايات التعليمية وتعريفهن بمصادر الأهداف التعليمية وطرق تحليل خصائص المعلم .

وأوضحت دراسة أجرتها صادق (١٩٩٠م) : **عدم** وضوح أهداف التدريب في أذهان المسئولين، وأن نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر يفتقر إلى القوى البشرية والمادية اللازمة لتنفيذ وتطوير العمل، ويركز على إكساب المتدرب معلومات نظرية .

ومن أهم النتائج التي **توصلت** لها دراسة قام بها الثبيتي (١٩٩٤م) وكان من بين أهدافها تحديد أهم المشكلات التي واجهت المتدربين من مديري مدارس التعليم العام الذين حضروا الدورة التدريبية المنعقدة بكلية التربية بمكة المكرمة في عام ١٤١٢هـ، والبالغ عددهم ستة وثمانون مديرا : **أن** هنالك ثلاثة عشر مشكلة واجهت المتدربين كان من بينها كثرة ما يعطى يوميا، كثرة الواجبات، سوء تنظيم أوقات اللقاءات اليومية، قلة زيارات المؤسسات التربوية .

وذكرت دراسة الغيثي (١٩٩٥م) : **بعض** المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة منها عدم وجود جهاز مستقل للتدريب يتولى عملية ترشيح المتدربين واختيارهم ومتابعتهم، عدم كفاية الجانب العملي في برامج التدريب الحالية، عدم إشراك المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية، تكليف غير المتخصصين بمسئولية التدريب .

وأوضح موسى في دراسته (١٤١٦هـ) : **أن** محتويات البرامج التدريبية المقدمة تعاني من بعض المشكلات مما يستدعي ضرورة إجراء دراسة لها باستخدام أسلوب تحليل محتوى البرامج .

وأثبتت دراسة ثابت (١٤١٩هـ) : **أن** هناك معوقات تواجه القائمات بالتدريب بالرغم من اتجاهاتهن الإيجابية نحو النشاط التدريبي من بينها انخفاض المخصصات المالية للبرامج التدريبية، ندرة الحوافز المعنوية مثل خطابات الشكر والميداليات، والمادية كبدلات الانتداب .

ومن النتائج التي **توصلت** لها دراسة الغامدي (١٤١٩هـ) : أن المشرفون يرون أنه لم يتم وفاء البرنامج بالاحتياجات التدريبية للمعلمين إلا بدرجة قليلة ونسبة (٥١%)، في حين أن المعلمون يرون أنه تم وفاء البرنامج بالاحتياجات التدريبية بدرجة متوسطة ونسبة (٧١%) .

وخلاصة القول أن هنالك الكثير من المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية ويمكن تصنيفها كما يلي :

أ. مشكلات تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة والأساليب المتبعة بها .

ب. مشكلات تنفيذ البرامج التدريبية والخاصة بنقص الكوادر البشرية والإمكانات المادية والفنية .

ج. مشكلات التقويم في برامج التدريب .

وبعد الإطلاع على تلك المشكلات يستدعي الأمر منا استعراض عوامل نجاح التدريب التي تساعد في تحقيق أهدافه وتحاول توفير العلاج لتلك المشكلات .

عوامل نجاح التدريب :

العوامل هي خلاصة ما يؤثر في نجاح أي برنامج تدريبي وقد يكون جميعها أو بعضا منها سببا في أن يغير البرنامج التدريبي من سلوك المتدربين، وكلما توافرت عوامل نجاح التدريب وتكاملت مع بعضها أزداد الأمل في أن يحقق التدريب أهدافه.

ومن بين العوامل والعناصر المساعدة الواجب مراعاتها لنجاح عملية التدريب العاملون المطلوب تدريبهم (عددهم، مستوياتهم، تخصصاتهم، مؤهلاتهم ، خبراتهم، حاجاتهم التدريبية) ، الوقت ومدى مناسبته لبرامج التدريب والمتدربين ، التنويع في البرامج التدريبية والمادة العلمية والتطبيقية التي تلزم كل برنامج وفقا للحاجات التدريبية وأحدث التقنيات ، المساعدات المقدمة للتدريب والميزانية المخصصة له ، مقر التدريب وتجهيزاته وسهولة الوصول له .(قطب،١٩٧٥م، ص ص٩٥-٩٦) ،(صبيح،١٩٨١م، ص١٥) .

بالإضافة إلى أن هناك مجموعة من التنظيمات التي تساعد التدريب أثناء الخدمة لتحقيق أهدافه المطلوبة وفي هذا المجال أورد العزيزي (١٩٧٥م) ما يلي :

١. تقصي الاحتياجات التدريبية والاهتمام بالدقة في تحديدها حتى لا يكون التدريب عشوائيا ومضيعة للوقت والجهد والمال .
٢. تخطيط البرامج التدريبية بما يناسب الاحتياجات التدريبية الفعلية .
٣. إعداد الخطة العامة للتدريب متضمنة البرامج التدريبية حسب أهميتها وخطط تنفيذها ومتابعتها وتقويمها. ص١٩٤ .

وأوضحت دراسة كيفي (١٤٠٢هـ) الهادفة للتعرف على أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية، والتي تم تطبيق أداتها على (١٠٠) فرد (٥٠) مشرف تربوي و(٥٠) مشرفة تربوية: رغبة المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في أن

يساهموا في تصميم البرنامج التدريبي واختيار أسلوب التنفيذ المناسب وقياس صلاحية التدريب وتقويم الطريقة .

ومن أهم النتائج التي **توصلت** لها دراسة دانش (١٤٠٣هـ) : **الافتقار** إلى وجود جهاز خاص يتولى القيام بشئون التدريب الإدارية والفنية ومسئولياته الضخمة .

وأظهرت دراسة قام بها حريري (١٤٠٣هـ) : **قلة** الحوافز المستخدمة بالبرامج التدريبية للمتدربين، وانخفاض مستوى كفاءة المدربين .

ومن بين النتائج التي **أثبتتها** دراسة حسن والكاظمي (١٩٨٩م) الهادفة لتقويم برنامج دورة مديري المدارس الثانوية والمتوسطة والابتدائية التي ينفذها مركز التدريب التربوي بكلية التربية بمكة المكرمة، والمكونة عينتها من (٢٤٧) مديرا من مديري مدارس التعليم العام الحكومية التابعة للمنطقتين الغربية والجنوبية بالمملكة العربية السعودية، وذلك في المراحل التعليمية الثلاث، والقائمين بالإدارة، والمشاركين بمركز الدورات التدريبية بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة خلال العامين١٤٠٥/١٤٠٦هـ : **أن** مدة البرنامج كانت غير كافية لتحقيق أهداف الدورة .

ووجد الغافري (١٤١٧هـ) في دراسته التي اهتمت بتقويم برنامج دورة الإدارة المدرسية في سلطنة عمان، والمؤلفة عينتها من (١٥١) مديرا ومديرة ومساعديهم ممن تخرجوا من دورة الإدارة المدرسية في الأعوام (١٩٩٣،١٩٩٤،١٩٩٥م) موزعين على ثمان مناطق تعليمية من أصل عشر مناطق: **أن** مبادئ التدريب الفعال تتوافر بدرجة كبيرة في مجالات عديدة من بينها محتوى البرنامج التدريبي .

ومن خلال ما تم سرده من نتائج للدراسات السابقة ولأن التدريب أثناء الخدمة وسيلة ضرورية لتحقيق النمو المستمر في جميع المجالات بصورة عامة والتربية والتعليم بصفة خاصة فلابد من **أن تتوفر به مواصفات معينة** حتى نستطيع أن نستثمر برامجه بشكل أفضل وفي هذا المجال أشار وتوصل وأوصى بعض الباحثين والباحثات **بأن** :

- **تخطط** البرامج التدريبية بمشاركة الفئة المراد تدريبها وبناء على الاحتياجات الفعلية لها بمناقشة محتواها وتنفيذها ومتابعتها، والجمع بين الجانب النظري والتطبيقي الميداني بها خلال تنفيذها .
- **يستفاد** من أساليب التعلم الذاتي والمستحدثات التربوية، والشمولية في عملية التقويم ومتابعة الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج في الفئة المستفيدة منه .
- **تدعم** أجهزة التدريب وتزود بالكوادر البشرية والتسهيلات المادية اللازمة.(مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٦هـ، ص ص٢٤٩-٢٥٠) .
- **لا يقتصر** ترشيح المتدربين على فئة معينة فقط بل يتوجب إتاحة الفرصة لكافة الأفراد في ضوء احتياجاتهم لمحافظة المتميزين على مستوياتهم والارتقاء بها بدرجة عالية، وغير المتميزين الذين هم بحاجة لاكتساب المهارات والخبرات والمعارف اللازمة .

- **ترشح** الكوادر التدريبية لعملية التدريب وفق معايير معينة ترتبط بمدى الكفاءة والعطاء والتمكن العلمي والمرونة في التعامل مع المتدربين.(الزهراني والكسناوي، ١٤١٣هـ، ص٣٨٧) .
- **يتم** توفير مباني مهيأة ومخصصة للتدريب بها كافة الإمكانات المطلوبة والأجهزة والمعدات المساعدة لتحقيق أهداف البرامج.(زمزمي، ١٤١٣هـ ، ص١٤٨) .
- **يطلع** المتدربون على خطة البرنامج التدريبي قبل عقده بوقت كافي مع إشراكهم في إعداد المادة العلمية للبرنامج وفق احتياجاتهم التدريبية، ومراعاة الاختلاف في المستوى العلمي والخبرة لدى المتدربين عند تصميم محتوى البرنامج التدريبي .
- **تستخدم** أساليب المشاغل التربوية والحوار والمناقشة بين المدربين والمتدربين .
- **يثار** المتدربون للتعلم من خلال تصميم واستخدام الوسائل التدريبية في البرنامج التدريبي، مع توفير ميزانية تغطي مصاريف البرامج التدريبية من الخدمات والتسهيلات اللازمة للمدربين والمتدربين (الغافري، ١٤١٧هـ، ص ص٦٠-٦١) .
- **تختار** التقنيات التدريبية المناسبة للجلسة التدريبية، وتصمم بيئة تدريب تتناسب معها من حيث (حجم القاعة، ممراتها، التدفئة، الجدران، الأبواب، النوافذ، الإضاءة، الأثاث، ألواح الكتابة، المساحة المخصصة للمدرب)، مع إعداد مواد التدريب للمدربين والمتدربين .
- **تستخدم** برامج الحاسب الآلي في مجال التدريب لتحليل الاحتياجات التدريبية وتصميم وتقديم البرامج، مع استخدام أساليب الدعاية الإعلانية والتثقيفية والتوعوية للبرامج التدريبية، على أن يتم تطبيق أبرز أساليب التدريب والتقويم المختلفة ومبادئ العلاقات الإنسانية في مجال التدريب، وتوفير المراجع العلمية المناسبة للبرامج التدريبية، وحفظ وإدارة وثائق وسجلات التدريب من خلال أنظمة مطورة .
- **تقدم** الحوافز المادية والمعنوية للمدربين والمتدربين.(ثابت، ١٤١٩هـ ، ص ص٧٠-٩٣) .
- **يعتبر** حضور برنامج أو دورة تدريبية كل ثلاث سنوات من الواجبات الوظيفية يتخذ بحق من يتوانى عنها إجراءات معينة تضمن الحرص على حضور البرامج التدريبية من قبل الجميع. (أبو ناب، د.ت، ص٢) .

ولأجل أن يكون التدريب فاعلا لابد أن يتضمن نقاط رئيسية هي :

١. الدافعية والتي تشمل الوعي التدريبي، المساهمة في الاختيار، الفترة التدريبية .
٢. الانضباط ويشمل الربط الوظيفي، الثواب والعقاب .
٣. العرض ويشمل اختيار المؤهل، الأساليب المتعددة، الوسائل التعليمية .
٤. المتابعة وتشمل الزيارات الميدانية، الأداء الوظيفي.(بن محفوظ، د.ت، د.ص) .

ولقد أوصى كركمان (د.ت) بـ" إيجاد الحوافز المادية والمعنوية التي تدعم التحاق المعلمات بالبرامج التدريبية " ص١٧ .

وخلاصة القول أنه من الضروري أن تتصف البرامج التدريبية بجميع المواصفات السابقة أو أغلبها حتى نستطيع أن نحصل على تدريب مثمر وفاعل يحقق الأهداف المنشودة منه ، حيث اتضحت عوامل نجاح التدريب في الآتي :

١. العوامل المتعلقة بمقر التدريب .
٢. العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية .
٣. العوامل المهتمة بالكوادر البشرية (الفنية والإدارية) .
٤. العوامل ذات الصلة بالعلاقات الإنسانية .
٥. العوامل ذات الارتباط بالخدمات المساندة .
٦. العوامل ذات الاهتمام بالحوافز والترقية والروح المعنوية .
٧. العوامل المرتبطة بالتجديد والابتكار.

المبحث الثاني

الرئاسة العامة لتعليم البنات ودورها نحو التدريب أثناء الخدمة .

يتضمن هذا المبحث نبذة مختصرة عن نشأة الرئاسة العامة لتعليم البنات، والتدريب التربوي، وتطور الإشراف على برامج التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات، وأهداف التدريب التربوي، وطبيعة البرامج التدريبية التي تقيمها الرئاسة بمراكز التدريب التابعة لها، وأساليب التدريب المتبعة بها، والجهة المسئولة عن التدريب بالرئاسة، بالإضافة إلى نبذة تعريفية عن مركز التدريب التربوي في مدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة .

نشأة الرئاسة العامة لتعليم البنات :

الرئاسة العامة لتعليم البنات هي الجهة المسئولة عن تعليم البنات في المملكة العربية السعودية، والتي تهدف إلى ضمان تلبية احتياجات المجتمع في إطار إسلامي صحيح من خلال نشر تعليم الفتاة بمختلف مستوياته وأنواعه ورفع كفاءته بما يلائم فطرتها ويعدها لمهمتها في الحياة في ضوء الشريعة الإسلامية.(الرئاسة العامة لتعليم البنات،د.ت،ص١) ، ولقد قام هذا الجهاز بمسئولياته ابتداء من العام التالي ١٣٨٠هـ/١٩٦٠م إيذانا ببدء مسيرة تعليم البنات بالمملكة تعليما نظاميا تظلله رعاية الله ويحدوه اهتمام المسئولين إلى أن اتسعت تلك المسيرة في خطاها أفقيا ورأسيا بعد صدور المرسوم الملكي السامي القاضي بفتح مدارس لتعليم البنات بالمملكة تحت إشراف جهاز رسمي باسم الرئاسة العامة لتعليم البنات يوم الخميس٢٠/٤/١٣٧٩هـ الموافق٢٢/١٠/١٩٥٩م .(الرئاسة العامة لتعليم البنات،١٤١٢هـ،ص ص٢٣-٢٤)،(العاصم،١٤١٣هـ ،ص١٣٣)،(الحقيل،١٤١٦هـ ،ص٤٢)، (الإدارة العامة للتخطيط ،د.ت ،ص١٥)

ولقد أولت الرئاسة العامة لتعليم البنات التدريب التربوي اهتماما متزايدا نتيجة للسياسة التعليمية التي تتبعها من خلال الخدمات التي تقدمها لمنسوباتها ولجميع العاملات بها على اختلاف مستوياتهن ، فهي مستمرة في تطوير ورفع كفاءة النظام الإداري والتعليمي للقوى العاملة تربويا ومهنيا عن طريق التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال البرامج التدريبية وبرامج معهد الإدارة العامة وبرامج التأهيل والابتعاث الداخلي .

التدريب التربوي ونشأته بالرئاسة العامة لتعليم البنات :

نتيجة للتطور السريع الذي تعيشه المملكة العربية السعودية في جميع الميادين، ونظرا لأهمية التدريب أثناء الخدمة في رفع مستويات الأفراد العاملين وتطوير قدراتهم بمختلف المجالات فقد ساهمت الرئاسة وعملت منذ نشأتها على الاهتمام بالتدريب قبل وأثناء الخدمة، فبدأ التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات مع مطلع خطة التنمية الخمسية الأولى ١٣٩٠هـ-١٣٩٥هـ ، حيث كانت أولى خطواته، وأقيمت في

عام ١٣٩٢هـ أول دورة تدريبية لتوعية المعلمات بالمرحلة الابتدائية ورفع مستواهن.(الإدارة العامة للتطوير الإداري،١٤٢٠هـ ،ص٢)، ولازالت الرئاسة مستمرة في تنفيذ تلك الدورات التدريبية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها، إلى جانب إتاحة الفرصة أمام جميع منسوباتها للالتحاق بمعهد الإدارة العامة وتزويدهن بالعديد من البرامج التي تخدم العملية التربوية، بالإضافة إلى تأهيل المعلمات غير التربويات، والسماح لهن بالحصول على الدبلوم العام في التربية، وفتح باب القبول للابتعاث الداخلي في كليات إعداد المعلمات والجامعات لنيل درجات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وتأهيل الكوادر البشرية في كافة المجالات التربوية، والارتقاء بمستوياتهن وزيادة إنتاجيتهن من خلال شعب التدريب بالإدارات التعليمية المختلفة، إلى أن اتضح التدريب التربوي بالرئاسة بصورة واضحة وجلية بعد إنشاء الإدارة العامة للتدريب التربوي عام ١٤١٥هـ والتي تشرف على تلك الشعب. (السميري، د.ت، ص ص٢-٣) .

تطور الإشراف على برامج التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات :

تطور الإشراف على برامج التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات منذ نشأتها وحتى وقتنا الحاضر حيث كانت تتولى عملية الإشراف عليها قبل نهاية خطة التنمية الخمسية الأولى ١٣٩٠/١٣٩٥هـ إدارة المناهج (سابقاً) : الوكالة المساعدة للتطوير التربوي (حالياً)، وفي عام ١٣٩٥/١٣٩٦هـ تولى التعليم العام ذلك بالتنسيق مع إدارة التوجيه التربوي، ثم تطور وضع الإشراف على التدريب التربوي وأصبح تابعاً لإدارة إعداد المعلمات، ومع مطلع خطة التنمية الخمسية الثالثة ١٤٠٠/١٤٠٥هـ تولت شعبة التدريب التربوي بإدارة الإشراف التربوي عملية الإشراف عليه، أما في عام ١٤١٠هـ فقد صدر قرار معالي الرئيس العام بإنشاء إدارة التطوير الإداري وربط التدريب التربوي وما يتعلق به مع التدريب الإداري، وفي عام ١٤١٥هـ تم إنشاء الإدارة العامة للتدريب التربوي المرتبطة تنظيمياً بالوكالة المساعدة للإعداد التربوي والمهني، ووكالة الإعداد والتطوير التربوي ومازالت مستمرة حتى الآن في عملية الإشراف عليه.(الرئيس العام لتعليم البنات وآخرون،د.ت ،ص ص٥٩٣-٥٩٤) ،(الإدارة العامة للتطوير الإداري،١٤٢٠هـ ،ص٣). ونتيجة لتطور الإشراف على التدريب التربوي فقد تعددت أهدافه وبرامجه والأساليب المتبعة في تنفيذه وهو ما ستقوم الباحثة باستعراضه في الصفحات التالية .

أهداف التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات :

أهداف التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات عديدة من بينها رفع مستوى الأداء والروح المعنوية لدى الموظفة، وإعدادها لعمل جديد أو منصب مشغول بمتعاقدة، والارتقاء بمستوى الكفاءة الإنتاجية للقوى النسائية وفي هذا الشأن أوردت الإدارة العامة لبرامج إعداد المعلمات (١٤٠٧هـ) أهداف التدريب التربوي وفق ما يلي :

١.إعداد الموظفة لتولي مركز شاغر أو مشغول بمتعاقدة من الخارج .

٢.إعادة تدريب وإعداد من يراد توجيههن نحو جهات عمل جديدة نتيجة لظروف العمل .

٣.رفع مستوى التعليم وزيادة الإنتاجية لدى المعلمات عن طريق التدريب .

٤.توعية الدارسات بالمناهج والكتب المطورة. ص٢٥ .

كما أشارت الإدارة العامة للتدريب التربوي [ج](د.ت) إلى أن أهداف التدريب تتمثل في " تطوير الكفاية الإنتاجية للقوى النسائية العاملة في المجال التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات " ص أ .

أما الغرض من التدريب في مجال التعليم كما أوضحه الرئيس العام لتعليم البنات وآخرون (د.ت) فهو" تحسين العملية التعليمية – بصورة عامة – وتحديثها، ورفع مستوى المعلمين والمعلمات، والمتعلمين، وتعزيز الفكر التربوي، ومعالجة السلبيات والمشكلات التي تعترض العملية التعليمية، ومواكبة التطور العلمي المستمر في مجال العلوم المختلفة، والأساليب التربوية والتقنيات الحديثة " ص٥٩٣ .

من خلال ما سبق يتضح أن الهدف الأساسي من التدريب في المجال التربوي هو معالجة أوجه القصور التي تعترض العملية التربوية وتتبع التطور العلمي المستمر والتقنيات الحديثة والأساليب التربوية، وتعزيز الفكر التربوي وتزويد المتدربات بالمعلومات والمهارات والأساليب التربوية الحديثة، وزيادة إقبالهن على تحسين قدراتهن وسلوكهن واتجاهاتهن بشكل إيجابي، وبالتالي الارتقاء بكفاءة القوى البشرية وتطوير أجهزتها الإدارية، وتحديث التعليم والأداء بشكل عام للمدرسة كمؤسسة تربوية، ورفع مستوى المعلمين والمتعلمين .

وترى الباحثة في ظل ما تم استعراضه من أهداف أن البرامج التدريبية التي تقدمها الرئاسة العامة لتعليم البنات لمنسوباتها تتنوع نظراً لاختلاف المؤهل، طبيعة العمل، مستوى الأداء وهذا ما يدعونا لإلقاء الضوء على تلك البرامج في السطور اللاحقة .

طبيعة البرامج التدريبية التي تقيمها الرئاسة العامة لتعليم البنات :

تختلف طبيعة البرامج التدريبية المقدمة من الرئاسة العامة لتعليم البنات لمنسوباتها باختلاف مستوياتهن ومؤهلاتهن، فهي أما تأهيلية أو تجديدية، وفي هذا المجال أشارت الإدارة العامة للتطوير الإداري (١٤٢٠هـ) إلى أن هناك نمطين من البرامج التدريبية التي تقيمها الرئاسة وهما :

أ.برامج إعدادية (التأهيلية) .

ب.برامج تدريبية (التجديدية والتوعية) . ص٣ .

***البرامج التدريبية التأهيلية :**

هي البرامج التي تُقَدم للتبصير بمهام الوظيفة الجديدة، أو تحسين مستوى الأداء المتمثلة في برامج : ((**الإشراف التربوي** للمشرفات التربويات والذي ينفذ في الجامعات السعودية مثل جامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك سعود بالرياض ولمدة فصل دراسي واحد ، **الإدارة المدرسية** للمديرات والمساعدات، والذي ينفذ في مركز التدريب التربوي أو إحدى المباني المدرسية التابعة لمكتب الإشراف التربوي، وتتراوح مدته ما بين شهر إلى فصل دراسي ، **الدبلوم العام في التربية** للمعلمات غير التربويات، ويتم تنفيذه بكلية التربية للبنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات، ولمدة عام دراسي ، **تأهيل محضرات المختبرات**، وينفذ في

كلية إعداد المعلمات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات، ولمدة عام دراسي، **تأهيل خريجات ثانوية تحفيظ القران الكريم**، وينفذ في كلية إعداد المعلمات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات، ولمدة عام دراسي ، **الحاسب الآلي** لتأهيل المعلمات ذات التخصصات العلمية (رياضيات وفيزياء)؛ لتدريس مادة الحاسب الآلي بعد إقرار هذه المادة في المدارس الثانوية، والذي ينفذ بكلية إعداد المعلمات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات، ولمدة عام دراسي)).(الإدارة العامة للتدريب التربوي،١٤٢٠هـ ،ص٣)،(الصالح،د.ت، ص١٣٥) .

***البرامج التدريبية التجديدية :**

هي التي تهتم بتدريب الموظفات وفق الاحتياجات الفعلية لهن ، وبقصور برامج التدريب قبل الخدمة ، من خلال خطة تدريب سنوية يُعنى بتخطيطها ومتابعتها وتطويرها، وهي متنوعة تبعاً للتخصصات المختلفة مثل : ((العلوم الدينية ، اللغة العربية ، المواد الاجتماعية ، التربية الفنية ، الاقتصاد المنزلي ، اللغة الإنجليزية ، الإدارة المدرسية ، تعليم الكبيرات ،الأهداف التربوية ، الاختبارات التحصيلية ، تدريب وتهيئة العاملات في مجال رياض الأطفال)).(الإدارة العامة للتدريب التربوي،١٤٢٠هـ ،ص ص٣-٤) ،(الصالح، د.ت ، ص١٣٤) .

ولقد **أوضحت** دراسة أجرتها دانش (١٤٠٣هـ) **أن** البرامج التدريبية التي عُقدت بالرئاسة العامة لتعليم البنات **تفتقر** إلى التخطيط السليم الذي يبنى على أسس علمية ودراسات مسحية لاستطلاع آراء المتدربات حول البرنامج ومن ثم معرفة ما يتناسب مع احتياجاتهن الفعلية، وأن المحتوى في بعض البرامج التدريبية يهتم بالشمولية دون العمق .

مما سبق يتضح لنا أن البرامج التدريبية التي تعقدها الرئاسة العامة لتعليم البنات نوعان الأول يختص بتأهيل غير المؤهلات في جانب معين مثل الدبلوم العام في التربية للمعلمات غير التربويات، والثاني يهتم بمعالجة القصور الناجم عن مرحلة إعدادهن لتطوير أدائهن وتزويدهن بكل ما يستجد كالبرامج المقدمة لجميع التخصصات والفئات المختلفة وترى الباحثة أن البرامج التدريبية هي التي تهتم بالشمول والعمق، والتي تقدم بعد حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لكل فئة من الفئات المطلوب تدريبها، وانتقاء الأساليب التدريبية الملائمة لتنفيذها، بالإضافة إلى أساليب التقويم المناسبة بها، ويمكن لنا فيما يلي من سطور إيراد أساليب التدريب المتبعة في البرامج التدريبية بالرئاسة .

أساليب التدريب المتبعة في البرامج التدريبية بالرئاسة :

يمكن إجمال أساليب التدريب التي تستخدم في الدورات التدريبية بالرئاسة العامة لتعليم البنات في أسلوب المحاضرة ، وحلقات المناقشة ، والتدريب العملي (الرئيس العام لتعليم البنات وآخرون ،د.ت ، ص٥٩٦).

كما أوضحت الحزيم (د.ت) أن التدريب يشمل أساليب عديدة منها " الندوات واللقاءات العلمية التربوية والثقافية باختلاف مستوياتها وصورها كما يرى بعض الأخصائيين في هذا المجال بأن الاستشارات التي تحصل عليها الموظفة من المشرفات التربويات أو من خلال اجتماعات الموظفات ببعضهن هي نمط آخر من أنماط التدريب " ص١٦ .

ولقد أشارت دراسات دانش (١٤٠٣هـ)، زمزمي (١٤١٣هـ)، الشريف (١٤١٨هـ) إلى عدم التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية في الدورات التدريبية المنفذة بالرئاسة العامة لتعليم البنات أي إنها تتميز بالجوانب النظرية أكثر من العملية .

وخلاصة القول أن الرئاسة العامة لتعليم البنات منذ اهتمامها بالتدريب التربوي وهي تعتمد في تنفيذ الدورات التدريبية على عدد معين من الأساليب التدريبية مثل أسلوب المحاضرة، والزيارات الميدانية، والمناقشة والحوار، والتدريب العملي، وتقتصر على تلك الأساليب فقط ، ولا تهتم بالتنويع فيها ، وهذا لا يساعد في ملائمتها لمحتوى البرامج التدريبية، بالإضافة إلى أنه لا يسهم في الاستفادة منها وتحقيق أهدافها .

الجهة المسئولة عن التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات :

يشرف على التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات الجهات التالية :

الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة :

هي إدارة مرتبطة بالوكالة المساعدة للإعداد التربوي والمهني ووكالة الإعداد والتطوير التربوي تهتم بجميع شئون التدريب التربوي لجميع منسوبات الرئاسة العامة لتعليم البنات أنشئت في عام ١٤١٥هـ بقرار معالي الرئيس العام للرئاسة الصادر برقم ١/٢٤٣٢ في ١٤١٥/١٠/١٠هـ ، ويتكون التنظيم الداخلي بها من إدارتين رئيسيتين هما :إدارة التخطيط والبرامج ،إدارة التنفيذ والمتابعة. (الإدارة العامة للتدريب التربوي،١٤٢٠هـ ،ص ص١-٢)،(الإدارة العامة للتطوير الإداري،١٤٢٠هـ ،ص٣) .والهدف من إنشائها كما حددته الإدارة العامة للتدريب التربوي (١٤٢٠هـ) هو " تنمية وإعداد القوى العاملة التربوية النسائية بالرئاسة عن طريق التدريب التربوي، بما يؤدي إلى رفع كفاءتها وتحسين وزيادة إنتاجها " ص١ .

أما المهام الموكلة إلى الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة كثيرة منها اقتراح خطط وبرامج تدريب العاملات بالرئاسة ،التنسيق بين الإدارات والمناطق التعليمية والإشراف على تنفيذ ومتابعة برامج التدريب التربوي ، وتقييم خطط البرامج التدريبية المقدمة منها، الاحتفاظ بمعلومات عن جهات التدريب التربوي وبرامجها ، وحصر الاحتياجات التدريبية لجميع منسوبات الرئاسة، وترشيح العاملات للتدريب وإتاحته للجميع .(الإدارة العامة للتدريب التربوي ،١٤٢٠هـ ،ص ص١-٢) .

شعبة التدريب التربوي بإدارة الإشراف التربوي :

هي شعبة مستقلة تتولى الإشراف عليها الإدارة العامة للإشراف التربوي وهي مرتبطة أيضاً بالإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة ، أنشئت مع مطلع خطة التنمية الخمسية الثالثة١٤٠٠/١٤٠٥هـ ، أما عن نشأتها بإدارة الإشراف التربوي في كل من مكة المكرمة وجدة فقد كانت ضمن الهيكل التنظيمي فئة (أ) في العام الدراسي ١٤١٣هـ وذلك بموجب قرار معالي الرئيس العام لتعليم البنات رقم٣٧٦٧/٢١/ق وتاريخ ١٤١٢/١٠/١١هـ (شعبة التدريب التربوي[أ]، د.ت، ص٢)،(السميري، د.ت، ص٢) (الإدارة العامة للتطوير الإداري، ١٤٢٠هـ ، ص٣) .

ولقد حددت الإدارة العامة للتطوير الإداري (د.ت) الهدف من إنشاء الشعبة بأنه " تنمية مهارات وقـدرات المعلمات والموجهات التربويات عن طريق إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المعتمدة " ص١٥.

في حين أن المهام المناطة بشعبة التدريب التربوي عديدة فهي تقوم بتنفيذ ومتابعـة الـبرامج التدريبيـة المعتمدة من الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة والمقترحة من إدارة الإشراف التربوي التابعة لها هـذه الشعبة، بالإضافة إلى ترشيح منسوبات إدارة الإشراف التربوي لبرامج معهد الإدارة العامة، وبرامج التـأهيل التي تعتمدها الرئاسة، وبرنامج الابتعاث الداخلي لمنح منسوباتها درجة البكالوريوس والماجستير والدكتـوراه، إلى جانب ذلك تهتم شعبة التدريب التربوي بمكة المكرمة بالتدريب قبل الخدمة حيث تقـوم بتهيئـة مقـرات التدريب الميداني وتوزيع طالبات التربية العملية بالكليات التابعة للرئاسة وجامعة أم القرى على مدارس مكـة المكرمة بجميع مراحلها، وإلحاق خريجات ثانويات تحفيظ القرآن الكريم بدورات تدريبية لمدة عـام دراسـي بكليات إعداد المعلمات. **أنظر الشكل رقم (١)** .

ولقد ذكرت الإدارة العامة للتطوير الإداري (د.ت) أن لشعبة التدريب التربوي مهام وهي :

١.تقدير احتياجات المعلمات والموجهات التربويات من البرامج التدريبية التربوية .

٢.اقتراح البرامج التدريبية المناسبة للمعلمات والموجهات التربويات .

٣.اختيار وترشيح المعلمات والموجهات التربويات للبرامج التدريبية التي ستنفذ في المنطقة التعليمية .

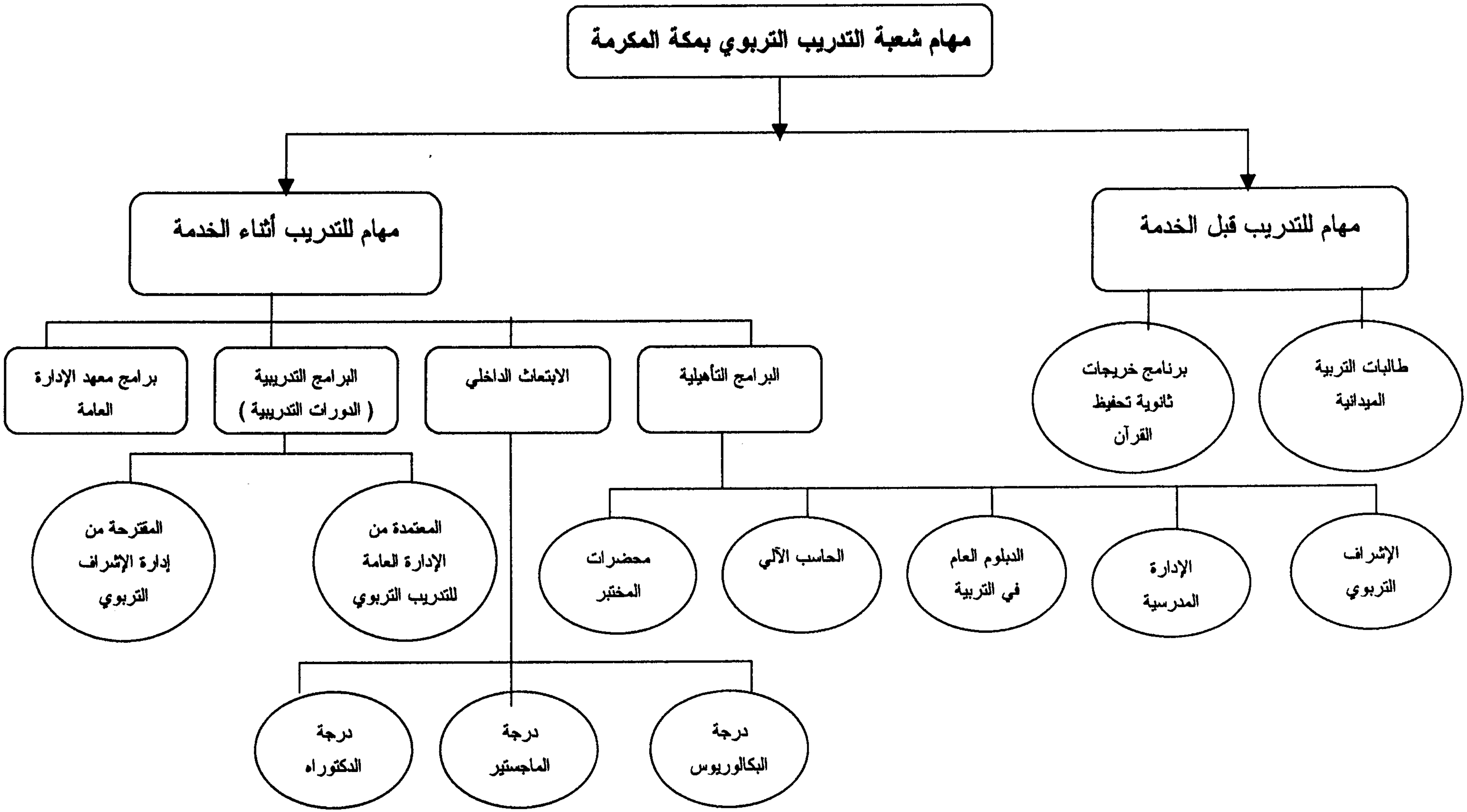
٤.تقييم البرامج التدريبية المنفذة وتقديم المقترحات لتطويرها .

٥.إعداد سجلات بأسماء المعلمات والموجهات التربويات اللاتي تم تدريبهن .

٦.إعداد تقارير دورية عن نشاطات وإنجازات الشعبة ورفعها لمديرة إدارة التوجيه التربوي .

٧.القيام بأية مهام أخرى تسند إليها في مجال الاختصاص من مديرة إدارة التوجيه التربوي. ص١٥.

شكل رقم (١)



(إعداد الباحثة)

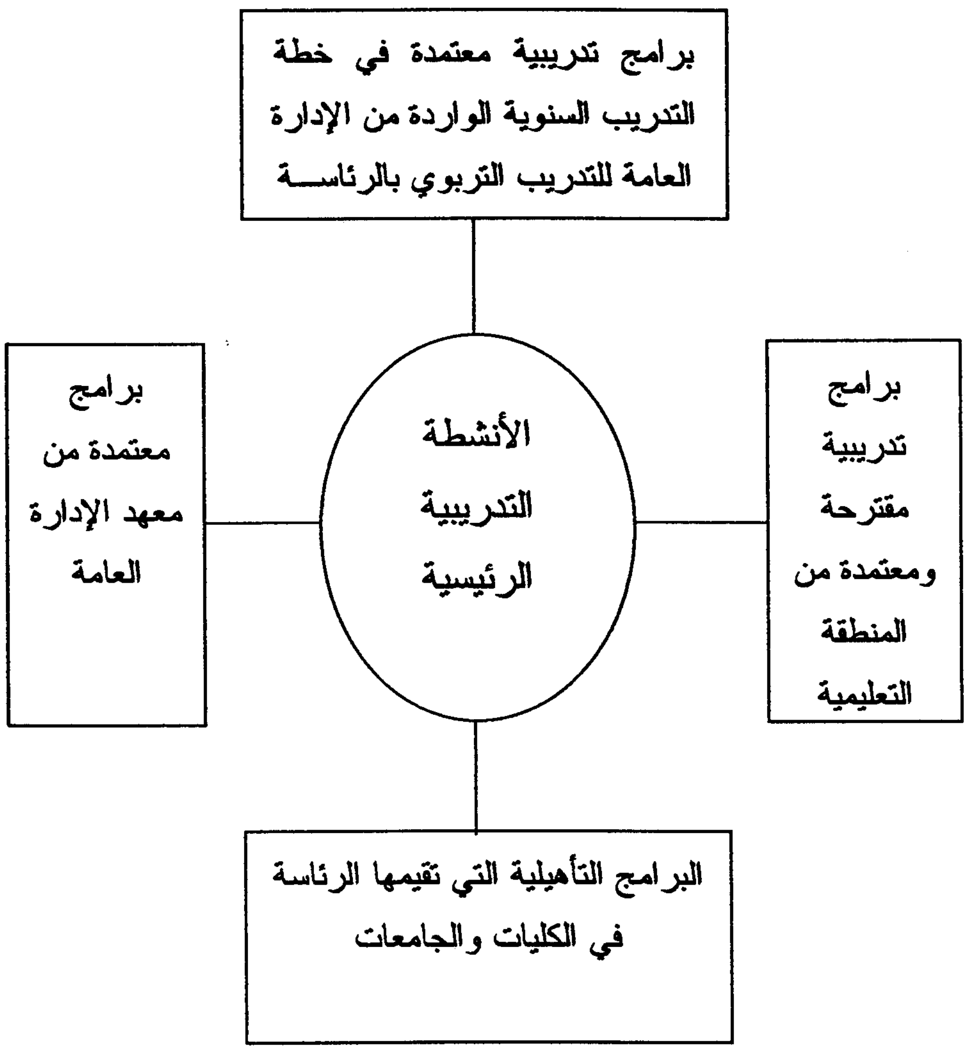
* **الأنشطة التدريبية للشعبة :**

تتولى شعبة التدريب التربوي بإدارة الإشراف التربوي تنفيذ ومتابعة الأنشطة التدريبية للموظفات اللاتي على رأس العمل من خلال خطة سنوية مصنفة على النحو التالي :
برامج تدريبية معتمدة في خطة التدريب السنوية الواردة من الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة ،ومقترحة من المنطقة التعليمية ، ومعتمدة من معهد الإدارة العامة ، والبرامج التأهيلية التي تقيمها الرئاسة في الكليات والجامعات.(شعبة التدريب التربوي[أ]،د.ت،ص٦). **أنظر الشكل رقم (٢)** .

ومما لاشك فيه أن عملية التدريب الديناميكية المستمرة تتطلب توافر مراكز خاصة بتدريب فئات الكوادر التعليمية تتناسب مع ظروف التدريب وأساليبه وطرقه، وتحتاج في تنفيذها إلى إمكانات وتجهيزات ومبان خاصة بها .

شكل رقم (٢)

الأنشطة التدريبية الرئيسية لشعبة التدريب التربوي بمحافظة جدة



(شعبة التدريب التربوي[أ] ، د.ت ،ص٦)

مراكز التدريب التربوي بالرئاسة :

إن الاهتمام بإنشاء مراكز التدريب وتزويدها بكافة المستلزمات والأدوات اللازمة والمساعدة لتسهيل نجاحها أمر ضروري في العملية التدريبية والتربوية .

وفي هذا الشأن ذكر كركمان (١٤١٨هـ) أن " الحاجة ماسة في جميع الإدارات التعليمية إلى إنشاء مراكز للتدريب ؛ لدعم العملية التربوية والرقي بمستوى المعلم ليفي باحتياجات التنمية في إعداد جيل قادر على خدمة مجتمعه بكفاءة واقتدار " ص ٢٧ .

كما أوصى كركمان (د.ت) بـ " دعم مراكز التدريب التربوي بإدارات التعليم بكل ما تحتاجه من تجهيزات " ص١٧ .

ولعل ما سبق يشير إلى ضرورة إنشاء مراكز التدريب التربوي، وتزويدها بكل ما تحتاجه؛ لدعم العملية التدريبية ومن ثم العملية التربوية التعليمية .

*** نشأة مراكز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات :**

نظراً لأن كفاءة العملية التدريبية تتأثر بعدد من المدخلات من بينها مدى توفر المباني والمقرات المناسبة المجهزة بكافة المستلزمات والوسائل المعينة على التعلم وإثراء الخبرة فقد تم في عام ١٤١٩هـ اعتماد تخصيص مبنى دائم مستقل للتدريب التربوي (مركز للتدريب) في كل منطقة أو محافظة يرتبط مباشرة بشعبة التدريب التربوي في إدارة الإشراف التربوي بالمنطقة التابعة لها، وتحت إشراف الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة المرتبطة بالوكالة المساعدة للإعداد التربوي والمهني، ومن ثم بالوكالة المساعدة للإعداد والتطوير التربوي المتصلة مباشرة بالرئيس العام لتعليم البنات، ويزود بكافة التجهيزات والوسائل المعينة والأجهزة والآلات؛ للنهوض بالعملية التدريبية والمساهمة في تذليل الصعوبات التي تعيق العديد من أنشطتها.(الإدارة العامة للتدريب التربوي،١٤١٩هـ ،ص١) ولمزيد من الإيضاح . **أنظر الشكل رقم (٣)** .

وهذا يعني أن مركز التدريب هو المكان المخصص للحصول على تدريب أكثر ارتباطاً بالمشكلات الملحة وتحقيق أهداف التدريب العملي، من خلال تهيئة وتوفير مبنى دائم وخاص به في كل منطقة أو محافظة بالمملكة العربية السعودية مزوداً بجميع المستلزمات والوسائل المعينة؛ لتنمية معلومات ومهارات واتجاهات منسوبات النظام التعليمي بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

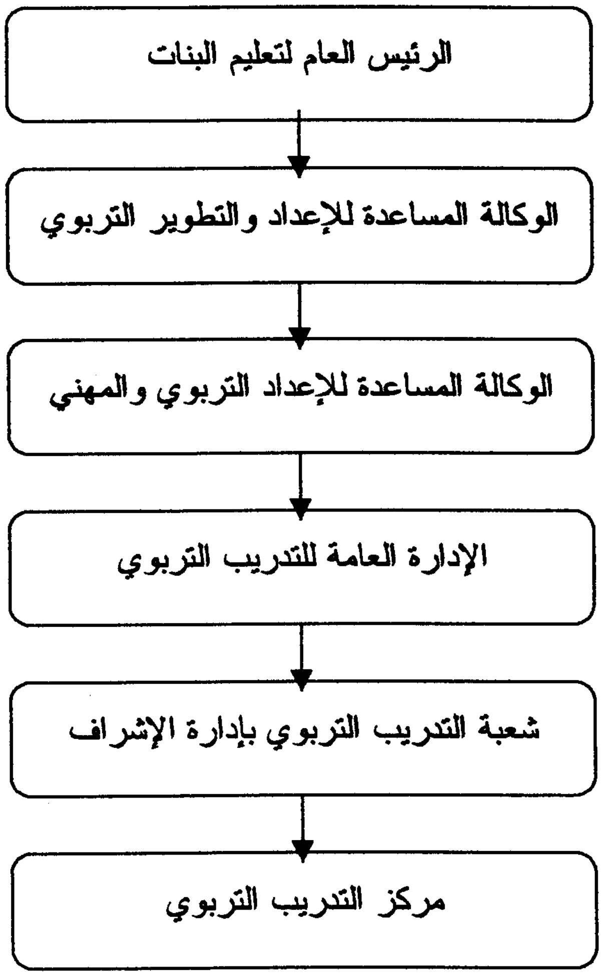
***أهداف مراكز التدريب التربوي :**

إن أهداف وأغراض مراكز التدريب التربوي عديدة حيث ذكرت الإدارة العامة للتدريب التربوي(١٤١٩هـ) أنها تتمثل في" رفع كفاءة النظام التعليمي عن طريق تنفيذ الأنشطة التدريبية التي تؤدي إلى تنمية معلومات ومهارات واتجاهات العاملات في الميدان التربوي " ص١ .

وهو ما أتفق مع ما أورده يوسف (١٤٠٧هـ) بأن الغرض الأساسي لمراكز المعلمين هو " تحسين نوعية التعلم وعمل المدرسين والمربين " ص١٢٠ .

شكل (٣)

الارتباط التنظيمي لمركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات



(إعداد الباحثة)

***الفئات الوظيفية المرشحة للعمل بمراكز التدريب التربوي في الرئاسة :**

الفئات الوظيفية المرشحة للعمل في مراكز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات هي :

١.مديرة المركز .

٢.مساعدة المديرة للشئون الإدارية .

٣.مساعدة المديرة لشئون التدريب .

٤.مراقبة .

٥.ناسخة .

٦.كاتبة .

٧.أمينة مكتبة .

٨.فنية وسائل تعليمية .

٩.محضرة مختبرات .

١٠.مدخلة بيانات .

١١.مستخدمة .

١٢.حارس .

١٣.سائق .

١٤.مراسل.(الإدارة العامة للتدريب التربوي،١٤١٩هـ ، ص٢) .

من خلال ما سبق نلاحظ أن الفئات الوظيفية انحصرت في نوعين فقط وهي الفئة الإدارية المحددة بالأرقام من (١ إلى ١٠)، والفئة العاملة وهي المدرجة بالأرقام من (١١ إلى ١٤)، وبنظرة فاحصة إلى هذا الواقع نجد أن الهيكل التنظيمي بمركز التدريب ينقصه فئة أخرى وهي الفئة الفنية والتي تتضمن ثلاث لجان أساسية وهي (التخطيط والتصميم ، التنفيذ ،التقويم والمتابعة) الموضحة مهامها لاحقاً ضمن توصيات ومقترحات الدراسة؛ لدعم الأداء، وإيجاد بيئة تدريبية تحقق النمو المعرفي والمهني ولمزيد من الإيضاح . **أنظر الشكل رقم (٤)** .

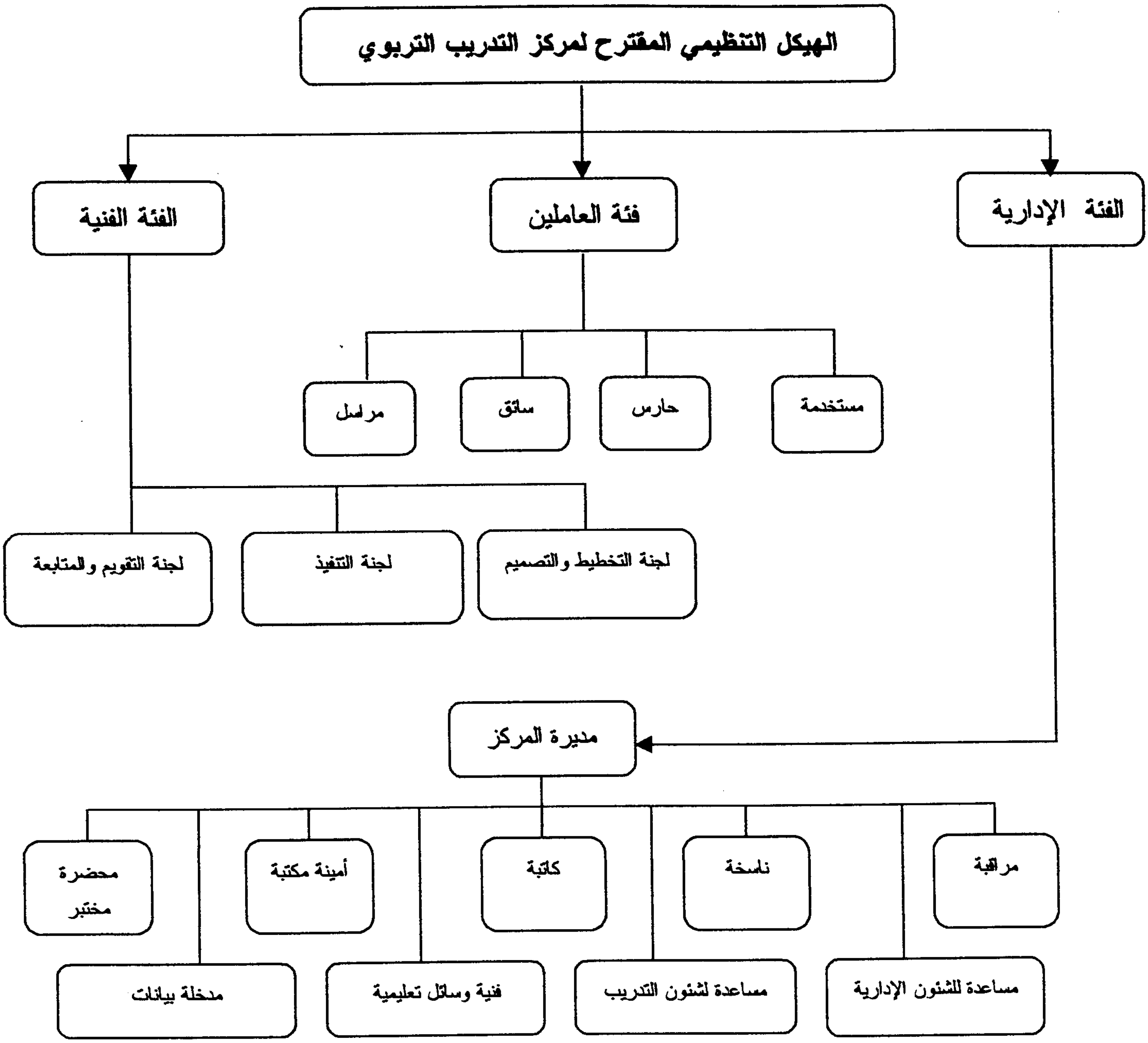
نستخلص مما سبق أن الجهة المسئولة عن التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات تتمثل في الآتي :

أ. الإدارة العامة للتدريب التربوي بالرئاسة .

ب. شعبة التدريب التربوي بإدارة الإشراف التربوي بجميع المناطق التعليمية .

ج. مراكز التدريب التربوي بالرئاسة بجميع المناطق التعليمية .

شكل (٤)



(إعداد الباحثة)

نبذة تعريفية عن مركز التدريب التربوي في مدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة :

*** مركز التدريب التربوي بمدينة مكة المكرمة :**

أنشئ مركز التدريب التربوي بمدينة مكة المكرمة عام ١٤١٩هـ تحت مسمى مركز التدريب التربوي بموجب القرار رقم ٢/١٧٦٠١ك في ١٤١٩/١١/٢٨هـ ، ويتكون المركز من دور واحد في أحد المباني المدرسية المستأجرة وعدد قاعات التدريب به ست قاعات.(شعبة التدريب التربوي،١٤٢٠هـ ، ص١) .

والواقع أن مركز التدريب التربوي بمدينة مكة المكرمة يقع في أحد المباني المدرسية المستأجرة بحي الهجرة المتضمنة الابتدائية (١٣٢) والروضة (١٦) بالدور الأول، ولجنة تطوير مقررات العلوم والتربية الفنية بالدور الثاني، ووحدة الدراسات والبحوث التربوية بالدور الثالث، ومركز الورشة التعليمية بالدور الخامس، أما مركز التدريب التربوي فمقره بالدور الرابع وعدد القاعات به ست قاعات موزعة بين قاعات التدريب، واستراحة للمدربات، وأخرى للمتدربات، بالإضافة إلى المكتبة، والكافتيريا .

ولقد ذكرت شعبة التدريب التربوي (١٤٢٠هـ) أهداف المركز وهي :

١.يعمل على تحسين وتحديث كفاية العاملات في المجال التربوي .

٢.مواكبة احدث التطورات في الأساليب والطرق .

٣.رفع مستوى عملية التعليم والتعلم وزيادة طاقات العاملات .

٤.مواجهة التحديات العصرية .

٥.تنمية الاتجاهات السليمة المرغوب فيها. ص١ .

كما أوردت شعبة التدريب التربوي (١٤٢٠هـ) بأن المهام الموكلة للمركز تمثلت في الآتي :

١. توفير البيئة التدريبية للمتدربات .
٢. صقل مهارات الموهوبات .
٣. تنمية التفكير المبدع .
٤. معالجة القصور في الأداء عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية .
٥. اقتراح البرامج التدريبية التي تلبي حاجة المنطقة. ص١ .

أما الأنشطة المناطة بالمركز فهي كما يلي :

١. إقامة الحلقات التدريبية للمعلمات إلى جانب تنفيذ البرامج التدريبية المعتمدة .
٢. متابعة أثر التدريب للبرامج التدريبية المنفذة بالمركز .
٣. إعداد كتاب (دليل العمل في مركز التدريب التربوي) .
٤. إعداد موضوعات مقترحة(حلقات تدريبية تختص بالمدربات) بعد عرضها على الجهات المختصة.(شعبة التدريب التربوي،١٤٢٠هـ ، ص١) .

وانحصرت الفئات الوظيفية بالمركز في :

١.مديرة المركز.

٢.مساعدة المديرة للشئون الإدارية.

٣.مساعدة المديرة للشئون التدريبية.

٤.كاتبة.(شعبة التدريب التربوي،١٤٢٠هـ ،ص٢) .

ولقد قام المركز منذ نشأته بإنجاز العديد من البرامج (**أنظر ملحق ٣**) .

أما البرامج التدريبية المنفذة في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ فهي كما يلي :

١. برنامج كفاية التقويم لمعلمة اللغة الإنجليزية للمرحلة المتوسطة والثانوية .

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج: إكساب معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلتين المتوسطة والثانوية مهارات التقويم .

مدة البرنامج: ست وثلاثون ساعة (وحدة) مقسمة على ثمانية أيام منفصلة .

عدد المدرِّبات والمتدربات:تضمن البرنامج ستاً وثلاثين متدربة،وسبع مدرِّبات.(بنتن [أ]،د.ت،ص١٦).

٢. برنامج مهارات تدريس مادة العلوم للمرحلة الابتدائية .

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج: تعريف معلمات العلوم للمرحلة الابتدائية بالأساليب الحديثة لتدريس العلوم .

مدة البرنامج: ستون ساعة (وحدة) موزعة على خمسة عشر يوماً .

عدد المدرِّبات والمتدربات: شارك فيه ست عشرة متدربة،وأربع عشرة مدرِّبة.(بنتن[ج]،د.ت،ص١٦).

٣. برنامج مهارات تدريس الإملاء والخط في المرحلة الابتدائية .

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج: تزويد معلمات اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالمهارات التربوية والعلمية الخاصة بتدريس مادتي الإملاء والخط، وتدريبهن على ذلك عملياً .

مدة البرنامج: ستون ساعة (وحدة) مقسمة على اثني عشر يوماً .

عدد المدرِّبات والمتدربات: شمل البرنامج تسعاً وعشرين متدربة، وأربع وعشرين مدرِّبة.(بنتن[ب]،د.ت،ص٩) .

٤. برنامج الإدارة المدرسية للمديرات والمساعدات المستجدات .

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج: تزويد المديرات والمساعدات المستجدات بجميع المراحل بالمعلومات والمهارات اللازمة لإدارة مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية .

مدة البرنامج: أربع وخمسون ساعة (وحدة) موزعة على خمسة عشر يوماً .

عدد المدرِّبات والمتدربات: تضمن البرنامج ثمانٍ وأربعين متدربة وثلاثاً وعشرين مدرِّبة.(بنتن[د]،د.ت،ص١٦) .

*** مركز التدريب التربوي(العام) بمحافظة جدة :**

هو أول مركز أنشئ بالمملكة العربية السعودية عام ١٤١٤هـ تحت مسمى مركز التدريب العام وذلك بعد أن تقدمت إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة إلى معالي الرئيس العام لتعليم البنات باقتراح إعداد مركز تدريب للمعلمات في مراحل التعليم العام (ابتدائي-متوسط-ثانوي) بالخطاب رقم ٧٧٥٠/١٠ات وتاريخ٢٩/٥/١٤١٢هـ وجاءت موافقة معالي الرئيس العام لتعليم البنات بنفس التاريخ على الخطاب المتضمن الاقتراح، وبدأ العمل بالمركز عام ١٤١٤هـ في مبنى مؤقت، ثم تسلمت شعبة التدريب التربوي بتاريخ ٦/١٠/١٤١٦هـ أحد المباني الحديثة؛ ليكون مقراً لمركز التدريب العام، وهو عبارة عن مبنى حكومي مستقل يتكون من ٤٢غرفه، وعدد قاعات التدريب به ١٢ قاعه.(شعبة التدريب التربوي،١٤١٢هـ ،ص١)،(شعبة التدريب التربوي والابتعاث ، ١٤٢٠هـ ، ص٣).

والواقع أن مقر مركز التدريب العام بمحافظة جدة عبارة عن مبنى حكومي مستقل يقع في أحد المباني الحديثة بحي الشاطئ، ويتضمن دورين (الأرضي، والأول)، ومكون من اثنتان وأربعين غرفه، منها ست قاعات للمحاضرات، قاعة للتربية الفنية، قاعة للتدبير المنزلي، قاعة للتفصيل والخياطة، قاعة لعرض الإنتاج، قاعة للعرض الدائم، معمل للعلوم، معمل للحاسب الآلي، مكتبة متخصصة، استراحة للمدرِّبات، فناء مجهز لراحة المتدربات إلى جانب الكافتيريا .

ولقد أوضحت شعبة التدريب التربوي [ب] (د.ت) أن أهداف المركز " تعتمد على الأهداف العامة والخاصة لشعبة التدريب التربوي المتمثلة في تنمية مهارات وقدرات جميع منسوبات التعليم العام للرفع من مستوى أدائهن وكفايتهن في العمل مما ينعكس أثره إيجابياً على العملية التربوية التعليمية " ص ٢.

في حين انحصرت المهام الموكلة لمركز التدريب العام في الآتي :

أولاً : التمهيد لإقامة البرنامج التدريبي باتخاذ الإجراءات الإدارية والفنية المتمثلة في تعبئة استمارة طلب إقامة نشاط تدريبي، وإصدار شهادات اجتياز البرنامج التدريبي من خلال التخطيط والتنسيق والتنظيم؛ لعقد جميع البرامج التدريبية والحلقات التطبيقية الخاصة بإدارة الإشراف التربوي بمحافظة جدة مع شعبة التدريب التربوي .

ثانياً : إقامة البرنامج التدريبي باتخاذ كافة الاستعدادات اللازمة لاستضافة الدورة التدريبية من خلال :

١. تجهيز القاعات والتقنيات المستخدمة في التدريب .
٢. إعداد الملفات الخاصة بدوام المتدربات، وبطاقات التعريف للمتدربات والمدرِّبات، والجداول .
٣. إعداد حقيبة المتدربة، ومراجعتها من قِبل القسم المختص بإدارة الإشراف .
٤. توزيع نماذج لاستطلاع الرأي، والتقويم قبل وأثناء وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي .
٥. إعداد شهادات اجتياز البرنامج التدريبي، وتفريغ نتائج تقويم المتدربات في تقرير. (شعبة التدريب التربوي [ب]، د.ت، ص ٤).

أما الفئات الوظيفية بالمركز فهي كما يلي :

١.مديرة المركز .

٢.مساعدة مديرة المركز .

٣.كاتبتان .

٤.أمينة مكتبة .

٥.ناسخة (طابعة للدورات) .

٦.مدرِّبتان حاسب آلي .

٧.مدرِّبة لغة عربية .

٨.مدرِّبة فنون إسلامية .

٩.مدرِّبة اقتصاد منزلي .

١٠.مدرِّبة أحياء.(شعبة التدريب التربوي والابتعاث، ١٤٢٠هـ، ص٣) .

ولقد قام المركز منذ نشأته عام ١٤١٤هـ وحتى وقتنا الحاضر بإنجاز العديد من البرامج التدريبية يتضح ذلك من خلال إحصائية البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب العام بمحافظة جدة منذ عام ١٤١٣هـ وحتى عام ١٤٢٠هـ المرفقة **بالملحق (٤)** .

وبالنظر إلى الإحصائية المرفقة الموضحة للبرامج التدريبية التي نفذت بالمركز منذ تأسيسه وحتى عام ١٤٢٠هـ نلاحظ أنه لم يوضح بها العام الدراسي الذي نفذت به تلك البرامج، بالإضافة إلى أنها اشتملت على البرامج التدريبية التي تم تنفيذها منذ عام ١٤١٣هـ بينما كانت المعلومات الخاصة بتاريخ إنشاء المركز تشير إلى أنه أنشئ عام ١٤١٤هـ .

أما البرامج التدريبية التربوية المنفذة في مركز التدريب التربوي (العام) بمحافظة جدة خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ فهي كما يلي :

١. برنامج تنمية مهارات الخط العربي لمعلمات اللغة العربية للمرحلة الابتدائية (فصول عليا) .

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : إكساب معلمات اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية (فصول عليا) مهارات الخط العربي (النسخ، والرقعة) وإيقافهن على الطريقة المثلى لتدريسه .

مدة البرنامج : خمسون ساعة (وحدة) موزعة على عشرة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : أحتوى البرنامج على إحدى وعشرين متدربة، ومدرِّبتين .

٢. مهارات القراءة الجهرية والإلقاء الجيد لمعلمات الصف السادس .

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : تمكين معلمة المرحلة الابتدائية (المتدربة) من قراءة النصوص المقررة قراءة جيدة .

مدة البرنامج : تسع وأربعون ساعة ونصف (وحدة) موزعة على ثلاثة عشر أسبوعاً بواقع يومين في الأسبوع .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شارك في البرنامج تسع عشرة متدربة، ومدرِّبة واحدة فقط .

٣. **تصنيع الوسائل التعليمية لمادة العلوم لمعلمات المرحلة الابتدائية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : إكساب معلمات العلوم في المرحلـــة الابتدائيــة مــهارات تصنيع واستخدام الوسائل التعليمية، وتصنيع البديل .

مدة البرنامج : خمس وسبعون ساعة (وحدة) موزعة على سبعة أسابيع بواقع يومين في الأسبوع .

عدد المدرِّبات والمتدربات : تضمن البرنامج ست عشرة متدربة، وثمانِ مدرِّبات .

٤. **الدروس التعليمية لمادة الاقتصاد المنزلي لمعلمات المرحلة الابتدائية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : تنمية مهارات معلمات الاقتصاد المنزلي بالمرحلة الابتدائيـة في تدريس مادة التدبير المنزلي باستخدام التقنيات الحديثة .

مدة البرنامج : خمس وثلاثون ساعة (وحدة) موزعة على سبعة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شمل البرنامج ثمان وعشرين متدربة، وست مدرِّبات .

٥. **البرنامج التدريبي للمشرفات التربويات المستجدات .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : زيادة مهارات المشرفات المستجدات في مجـــال الإشـــراف التربوي .

مدة البرنامج : خمسون ساعة (وحدة) موزعة على عشرة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : تضمن البرنامج ثمانِ وأربعين متدربة، و اثنتي عشر مدرِّبة .

٦. **الدروس التعليمية لمادة الاقتصاد المنزلي لمعلمات المرحلة الثانوية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : تنمية مهارات معلمات الاقتصاد المنزلي بالمرحلة الثانويـــة في تدريس مادة التدبير المنزلي باستخدام التقنيات الحديثة .

مدة البرنامج : خمسون ساعة (وحدة) موزعة على عشرة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شارك في البرنامج سبع وعشرون متدربة، وست مدرِّبات .

٧. **تنمية الكفايات التعليمية لمعلمة اللغة الإنجليزية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : رفع مستوى أداء معلمات اللغة الإنجليزية المنقــولات مــن خارج المنطقة .

مدة البرنامج : خمس وعشرون ساعة (وحدة) مقسمة على خمسة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شمل البرنامج خمساً وأربعين متدربة، وخمس عشرة مدرِّبة .

٨. **فن التطريز اليدوي لمعلمات المرحلة المتوسطة .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : زيادة خـــبرات معلمـــات الاقتصـــاد المـــنزلي بالمرحلـــة المتوسطة وتدريبهن على الطريقة المثلى لشكل الغرز الجمالية، وإخراج المفارش بشكل جذاب وجميـــل باستخدام التقنيات الحديثة .

مدة البرنامج : خمس وثلاثون ساعة (وحدة) موزعة على سبعة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : تضمن البرنامج تسعاً وعشرين متدربة، واثنتي عشر مدرِّبة .

٩. **الأساليب الحديثة في تدريس مادة الرياضيات للمرحلة الابتدائية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : تنمية وتطوير مهارات معلمات الرياضيات بالمرحلة الابتدائية .

مدة البرنامج : خمس وثلاثون ساعة (وحدة) موزعة على سبعة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شمل البرنامج تسع عشرة متدربة، وإحدى عشر مدرِّبة .

١٠. **الدروس التعليمية لمادة التربية الفنية لمعلمات المرحلة الثانوية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : تنمية مهارات معلمات التربية الفنية بالمرحلة الثانوية في تدريس مادة التربية الفنية للمرحلة الثانوية .

مدة البرنامج : ثمانون ساعة (وحدة) موزعة على ستة عشر يوماً .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شارك في البرنامج خمس عشرة متدربة، وست مدرِّبات .

١١. **الأساليب الحديثة في تدريس مبادئ الرسم والتلوين المائي لعام ١٤٢٠هـ .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : صقل مهارات معلمة التربية الفنية في تدريس مبادئ الرسم والتلوين المائي .

مدة البرنامج : مائة ساعة (وحدة) موزعة على واحد وعشرين يوماً .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شارك في البرنامج خمس عشرة متدربة ومدرِّبتان .

١٢. **مبادئ التفصيل والخياطة لمعلمات المرحلة الثانوية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : زيادة خبرات معلمات التفصيل والخياطة بالمرحلة الثانوية بمبادئ وأسس مادة التفصيل والخياطة وكيفية إدارة الدروس العملية .

مدة البرنامج : عشرون ساعة (وحدة) موزعة على خمسة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شمل البرنامج ثمان عشرة متدربة، وثمانِ مدرِّبات .

١٣. **تنمية المهارات الإشرافية في الخدمات الفردية لمشرفة التربية الاجتماعية .**

الهدف العام والفئة المستفيدة من البرنامج : توعية وتنمية المهارات الإشرافية لمشرفة التربية الاجتماعية في جميع مجالات الخدمة الاجتماعية .

مدة البرنامج : ست وثلاثون ساعة (وحدة) مقسمة على عشرة أيام .

عدد المدرِّبات والمتدربات : شمل البرنامج أربعاً وخمسين متدربة، وأربع عشرة مدرِّبة .

إلى جانب البرامج التدريبية التربوية السالفة الذكر هناك بعض البرامج التعليمية مثل برنامج الباور بوينت في الحاسب الآلي، والإسعافات الأولية، والعديد من الحلقات التنشيطية.(شعبة التدريب والابتعاث[أ]، د.ت، ص ص٣-٢١) .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد .
- أولا : منهج الدراسة .
- ثانيا : مجتمع الدراسة (وعينتها).
- ثالثا : أداة الدراسة (الاستبانة) .
  ١) الهدف منها .
  ٢) بناؤها .
  أ) تحديد مصادر بناء الاستبانة .
  ب) خطوات بناء الاستبانة .
  ج)تحكيم الاستبانة .
  ١) صدق الاستبانة (صدق المحكمين) .
  ٢) ثبات الاستبانة .
  د)تطبيق أداة الدراسة .
- رابعا : الأساليب التي استخدمت في المعالجة الإحصائية.

تمهيد :

يحتوي هذا الفصل على إجراءات الدراسة الميدانية والتي تشتمل على منهج الدراسة، ووصف لأفراد مجتمع الدراسة الأصلي، والأداة التي استخدمت لجمع بيانات الدراسة ثم الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تبويب المعلومات وتحليلها وذلك على النحو التالي :

أولا : منهج الدراسة .

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي لاعتماده على وصف الحالة فهو نوع من البحوث يتم بواسطة استجواب جميع أفراد عينة البحث، أو مجموعة كبيرة منهم؛ بغرض وصف الظاهرة المدروسة من حيث الطبيعة ودرجة الوجود.(العساف،١٤١٦هـ،ص١٩١) .

ولقد ذكر عبيدات وآخرون (١٩٩٧م) أنه أسلوب " يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا " ص٢١٩ .

كما أوضح عبيدات وآخرون (١٩٩٧م) إن " الأسلوب الوصفي لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو بل الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع وتطويره " ص ٢٢٠ .

بمعنى أن هذا المنهج يساعد في الوصول إلى تطوير الواقع الذي يقوم بدراسته، وهو ما تريد الباحثة الوصول إليه من خلال دراسة الواقع في الوضع الحالي، ومعرفة جوانب القوه والضعف؛ من أجل إحداث تغيرات مفيدة .

ثانيا : مجتمع الدراسة (وعينتها) .

يعرف غرا يبه وآخرون (١٤٠١هـ) المجتمع الأصلي بأنه هو المجتمع الذي " فيه يقوم الباحث بجمع البيانات عن كل مفرده داخله في نطاق البحث دون ترك أي منها " ص٢٥ .

ولقد تم تطبيق البحث على جميع أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة وجدة حيث كانت عينة الدراسة تتكون من جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة والمكون من (٦٥٤) مدربة ومتدربة، وهن المشاركات في برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة وجدة، البالغ عددها سبعة عشر برنامجا تدريبيا خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ. أنظر جدول (١) .

جدول (١)

بيانات تفصيلية عن عدد الاستبانات الموزعة على أفراد مجتمع الدراسة أثناء فترة تطبيق أداة الدراسة ونسبة العائد منها والتي تم تحليلها

م	مقر المركز	عدد الاستبانات						
		الموزعة	المفقودة	العائدة	نسبتها المئوية	غير مكتملة	التي تم تحليلها	نسبتها المئوية
١	مكة المكرمة	١٩٧	٦٨	١٢٩	٦٥,٤	٨	١٢١	٦١,٤
٢	جدة	٤٥٧	١٨٢	٢٧٥	٦٠,١	٣٩	٢٣٦	٥١,٦
	المجموع الكلي	٦٥٤	٢٥٠	٤٠٤	٦١,٧	٤٧	٣٥٧	٥٤,٥

يتضح من جدول (١) أن عدد الاستبانات التي تم توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة بلغ (٦٥٤) استبانه أعيد منها(٤٠٤) استبانه شملت مدربات ومتدربات مدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة بنسبة (٦١,٧%)، وأُستبعد منها (٤٧) استبانه لعدم اكتمالها أي أن المتبقي منها (٣٥٧) استبانه وهي التي تم إدخالها الحاسب الآلي بجامعة أم القرى للتحليل بنسبة (٥٤,٥%) من المجموع الكلي للاستبانات الموزعة على أفراد مجتمع الدراسة الكلي الـ (٦٥٤) مدرِّبة ومتدربة في مكة المكرمة وجدة .

ثالثاً : أداة الدراسة (الاستبانة) .

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع المعلومات وفيما يلي بيان للهدف من أداة الدراسة ، وكيفية بنائها .

١- الهدف من الاستبانة :

تهدف الباحثة في هذه الدراسة من استخدام الاستبانة إلى جمع المعلومات، للكشف عن آراء المدرِّبات والمتدربات حول واقع برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة، وما ينبغي أن يكون عليه .

٢- بناء الاستبانة :

سارت الباحثة في تصميم وبناء أداة الدراسة (الاستبانة) وفق الخطوات الآتية :

أ) تحديد مصادر بناء الاستبانة :

استعانت الباحثة في بناء الاستبانة بالمصادر الآتية :

١- أدبيات القياس والتقويم للوقوف على المعايير العلمية لبناء الاستبانة .

٢- الكتب المتخصصة التي لها علاقة بموضوع البحث .

٣- الدراسات السابقة ذات العلاقة بتقويم واقع برامج التدريب أثناء الخدمة .

٤- الدراسات السابقة ذات الصلة بتحديد الحاجات التدريبية .

٥-   واقع خبرة الباحثة من خلال عملها مشرفة بقسم التدريب التربوي .

ب) خطوات بناء الاستبانة :

قامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية للاستبانة بتحديد عبارات تهدف إلى الكشف عن واقع برامج مركز التدريب التربوي في مكة المكرمة وجدة، وما ينبغي أن يكون بها، متضمنة الجوانب التالية :

القسم الأول : يبحث عن معلومات عامة تتعلق بمعرفة بعض الجوانب الأساسية للمشاركات في الإجابة عليه .

القسم الثاني : يحتوي على محاور الدراسة في إحدى وثمانين مفردة؛ وفقاً لما وضع لها من أسئلة، صنفت بمقياس ثلاثي موضح كما يلي :

مدى الأهمية ومقياسها :

مهم	مهم إلى حد ما	غير مهم

مدى خدمة البرنامج للاحتياج التدريبي ومقياسها :

عالية	متوسطة	ضعيفة

مدى التوفر ومقياسه :

متوفر	متوفر إلى حد ما	غير متوفر

مدى المناسبة ومقياسها :

مناسب	مناسب إلى حد ما	غير مناسب

ج) تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة) .

تم تحكيم الاستبانة من خلال ما يلي :

١-   صدق الاستبانة (صدق المحكمين) .

تم التأكد من صدق الأداة عن طريق عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة ؛ لتحكيمها وللتأكد من صلاحيتها وسلامة عباراتها ووضوحها ودلالتها ودقتها؛ لقياس أهداف الدراسة من خلال الخطاب الموجه إليهم (**أنظر ملحق ٣**)، البالغ عددهم واحد وعشرون عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى؛ ستة عشر عضواً من قسم المناهج وطرق التدريس، وثلاثة أعضاء من قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، وعضواً من قسم علم النفس، وعضواً من قسم التربية الإسلامية والمقارنة، والموضحة أسماؤهم بملاحق الدراسة (**أنظر ملحق ٤**)، وبناءً على ردودهم وملاحظاتهم والمقترحات الواردة منهم فقد تم تعديل وفصل بعض المفردات مثل : (معرفة عوامل التفوق والابتكار الدراسي لدى الطالبات) حيث تم فصلها في فقرتين ، وفي ضوء ذلك

ظهرت الاستبانة في صورتها النهائية المشتملة محاور الدراسة بها على خمس وثمانين عبارة.(**أنظر ملحق ٥**) .

٢- ثبات الاستبانة :

تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق الحاسب الآلي بجامعة أم القرى وذلك باستخدام الاتساق الداخلي أو ما يسمى بمعامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronback)، وهي طريقة لتقدير الثبات بالاعتماد على معدل الارتباط بين المفردات، وتعد هذه من أفضل التقديرات الخاصة بحساب الثبات وأكثرها شيوعا في معظم المواقف.(الحارثي،١٤١٢هـ ،ص٢٢٧) .

ولقد بلغ الثبات عند حسابه بطريقة معامل ألفا لعدد (٥١) استبانة كعينة مبدئية أخذت بطريقة عشوائية (٠,٩٥) ، كما بلغ ثبات الأداة النهائي بطريقة معامل ألفا (٠,٩٥) وهو مرتفع وذو دلالة إحصائية ويمكن الوثوق به لأغراض هذه الدراسة .

د) تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) .

بعد اعتماد أداة الدراسة من جهة الاختصاص وظهورها في صورتها النهائية وفقا لقواعد إعدادها قامت الباحثة بتنفيذ الخطوات التالية :

١- الحصول على خطابين من عميد كلية التربية بجامعة أم القرى للسماح لها بتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة في مكة الكرمة وجدة.(**ملحق ٦**) .

٢- أخذ الموافقة من جهات الاختصاص، والحصول على إذن رسمي بتطبيق أداة الدراسة . (**ملحق ٧،٨**) .

٣- توزيع الأداة بمساعدة بعض الزميلات ومنسوبات المركز على جميع مدربات ومتدربات البرامج التدريبية التربوية المنفذة بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة الموضحة أعدادهن بالجدول (١) ، ثم جمعها منهن بعد ذلك .

٤- تطبيق أداة الدراسة طوال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ وحسب الوقت المحدد لكل برنامج على جميع المدربات والمتدربات ، من خلال البرامج التدريبية التربوية المنفذة والموضحة بالجدول (٢) .

رابعا : الأساليب التي استخدمت في المعالجة الإحصائية :

تم تفريغ الاستبانات المكتملة والبالغ عددها (٣٥٧) استبانة في نماذج خاصة من قسم الحاسب الآلي بجامعة أم القرى، واستخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية الأساليب الإحصائية الآتية :

١-التكرار والنسبة المئوية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة لكل فقرة من فقرات الاستبانة .

٢-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات لكل عبارة في الأداة ؛ لتحليلها من حيث مدى الأهمية والتوفر المناسبة .

٣-اختبار (ت) (T -test) وذلك لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية من خلال إجابات أفراد مجتمع الدراسة في جميع المحاور الموضحة بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) تبعا لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي ومقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب).

الفصل الرابع

عرض وتحليل وتفسير نتائج أداة الدراسة

- أولاً: وصف أفراد مجتمع الدراسة .

- ثانياً:عرض وتحليل المعلومات الميدانية وفق تساؤلات وأبعاد الدراسة.

عرض وتحليل وتفسير نتائج أداة الدراسة

أولاً : وصف أفراد مجتمع الدراسة .

- وفقاً للبرامج التدريبية التي تم تنفيذها خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ في مركز التدريب التربوي .
- وفقاً للمؤهل العلمي .
- وفقاً للتخصص .
- وفقاً لسنوات الخبرة .
- وفقاً للوظيفة الحالية .
- وفقاً للمرحلة التعليمية التي يعملن بها.

عرض وتحليل وتفسير نتائج أداة الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن آراء المدربات والمتدربات حول الواقع والمأمول لـبرامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة، ولقد تناولنا في الفصول السابقة مشكلة الدراسة والإطار النظري وإجراءات الدراسة الميدانية، وفي هذا الفصل سنقوم باستعراض أفـواد مجتمع الدراسة، وإجاباته حول فقرات الاستبانة ثم تحليل وتفسير ومناقشة هذه النتائج .

أولا : وصف أفراد مجتمع الدراسة .

يمكن لنا وصف أفراد مجتمع الدراسة وفقا للبيانات الخاصة والمعلومات الشخصية التي حصلت عليها الباحثة بعد تحليل أداة الدراسة إحصائيا بواسطة الحاسب الآلي وهي :

١- البرامج التدريبية التي تم تنفيذها خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ في مركز التدريب التربوي .

٢- المؤهل العلمي للمدربة والمتدربة .

٣- التخصص للمدربة والمتدربة .

٤- سنوات الخبرة للمدربة والمتدربة .

٥- الوظيفة الحالية للمدربة والمتدربة .

٦- المرحلة التعليمية التي تعمل بها المدربة والمتدربة .

١-أفراد مجتمع الدراسة وفقا للبرامج التدريبية التي تم تنفيذها خلال الفصل الدراسي الثاني لعـــام ١٤٢٠هـــ في مركز التدريب التربوي .

جدول (٢)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا للبرامج التدريبية التي تم تنفيذها خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـــ في مركز التدريب التربوي .

م	البرنامج التدريبي المنفذ	مكة المكرمة (١٢١)				جدة (٢٣٦)				المجموع العام	
		مدربات		متدربات		مدربات		متدربات			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١	كفاية التقويم لمعلمة اللغة الإنجليزية للمرحلة المتوسطة والثانوية.	٦	١,٧	٢٦	٧,٢	–	–	–	–	٣٢	٨,٩
٢	مهارات تدريس مادة العلوم للمرحلة الابتدائية.	٥	١,٤	١١	٣,١	–	–	–	–	١٦	٤,٥
٣	مهارات تدريس الإملاء والخط في المرحلة الابتدائية.	١٨	٥,٠	١٧	٤,٨	–	–	–	–	٣٥	٩,٨
٤	الإدارة المدرسية للمديرات والمساعدات المستجدات.	٨	٢,٣	٣٠	٨,٤	–	–	–	–	٣٨	١٠,٧
	المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة بمكة	٣٧	١٠,٤	٨٤	٢٣,٥	–	–	–	–	١٢١	٣٣,٩
٥	تنمية مهارات الخط العربي لمعلمات اللغة العربية للمرحلة الابتدائية (فصـــول	–	–	–	–	صفر	صفر	١٥	٤,٢٠	١٥	٤,٢
٦	مهارات القراءة الجهرية والإلقاء الجيد لمعلمات الصف السادس.	–	–	–	–	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
٧	تصنيع الوسائل التعليمية لمادة العلوم لمعلمات المرحلة الابتدائية.	–	–	–	–	١	٠,٣	١٤	٣,٩	١٥	٤,٢
٨	الدروس التعليمية لمادة الاقتصاد المنزلي لمعلمات المرحلة الابتدائية.	–	–	–	–	٢	٠,٦	١٨	٥,٠	٢٠	٥,٦
٩	البرنامج التدريبي للمشرفات التربويات المستجدات.	–	–	–	–	٩	٢,٥	٢٦	٧,٣	٣٥	٩,٨
١٠	الدروس التعليمية لمادة الاقتصاد المنزلي لمعلمات المرحلة الثانوية.	–	–	–	–	صفر	صفر	١٢	٣,٤	١٢	٣,٣٦
١١	تنمية الكفايات التعليمية لمعلمة اللغة الإنجليزية.	–	–	–	–	١٥	٤,٢	٢٣	٦,٤	٣٨	١٠,٧
١٢	فن التطريز اليدوي لمعلمات المرحلة المتوسطة.	–	–	–	–	١	٠,٣	٩	٢,٥	١٠	٢,٨
١٣	الأساليب الحديثة في تدريس مادة الرياضيات للمرحلة الابتدائية.	–	–	–	–	صفر	صفر	١٥	٤,٢٠	١٥	٤,٢
١٤	الدروس التعليمية لمادة التربية الفنية لمعلمات المرحلة الثانوية.	–	–	–	–	٣	٠,٩	١٤	٣,٩	١٧	٤,٨
١٥	الأساليب الحديثة في تدريس مبادئ الرسم والتلوين المائي لعام ١٤٢٠هـــ	–	–	–	–	صفر	صفر	٦	١,٧	٦	١,٧
١٦	مبادئ التفصيل والخياطة لمعلمات المرحلة الثانوية.	–	–	–	–	١	٠,٣	١٣	٣,٦	١٤	٣,٩
١٧	تنمية المهارات الإشرافية في الخدمات الفردية لمشرفة التربية الاجتماعية.	–	–	–	–	٥	١,٤	٣٤	٩,٥	٣٩	١٠,٩
	المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة بجدة	–	–	–	–	٣٧	١٠,٤	١٩٩	٥٥,٧	٢٣٦	٦٦,١
	المجموع الكلي للمدربات والمتدربات بمكة وجدة	مدربات		٧٤	٢٠,٧	متدربات		٢٨٣	٧٩,٣	٣٥٧	١٠٠
	المجموع العام لأفراد مجتمع الدراسة	٣٧	١٠,٤	٨٤	٢٣,٥	٣٧	١٠,٤	١٩٩	٥٥,٧	٣٥٧	١٠٠

يوضح جدول (٢) أن عدد البرامج التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي في مكة المكرمـــــة أربعــة برامج فقط ، في حين بلغ عدد البرامج المنفذة في مركز التدريب التربوي (العام) بمحافظة جدة ثلاثـــة عشر برنامجا، وأن أعلى نسبة للمتدربات الملتحقات بهذه البرامج(٩,٥%) كـــانت لبرنـــامج ((تنميــة

المهارات الإشرافية في الخدمات الفردية لمشرفة التربية الاجتماعية))، بينما أدنى نسبة للمتدربات الملتحقات بهذه البرامج (صفر%) كانت لبرنامج ((مهارات القراءة الجهرية والإلقاء الجيد لمعلمات الصف السادس))، كما أن أعلى نسبة للمدربات الملتحقات بهذه البرامج (٥,٠%) كانت في برنامج ((مهارات تدريس الإملاء والخط في المرحلة الابتدائية))، وأقل نسبة للمدربات الملتحقات بهذه البرامج (صفر%) تمثلت في البرامج الآتية:((تنمية مهارات الخط العربي لمعلمات اللغة العربية للمرحلة الابتدائية (فصول عليا)، مهارات القراءة الجهرية والإلقاء الجيد لمعلمات الصف السادس، الدروس التعليمية لمادة الاقتصاد المنزلي لمعلمات المرحلة الثانوية، الأساليب الحديثة في تدريس مادة الرياضيات للمرحلة الابتدائية، الأساليب الحديثة في تدريس مبادئ الرسم والتلوين المائي لعام ١٤٢٠هـ)) ، كما يتضح بالجدول نوع المشاركة لأفراد مجتمع الدراسة بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة ، حيث بلغ عدد المتدربات الملتحقات بهذه البرامج (٢٨٣) متدربة بنسبة (٧٩,٣%)، بينما بلغ عدد المدرِّبات الملتحقات بهذه البرامج (٧٤) مدرِّبة بنسبة (٢٠,٧%) .

في حين نجد أن العدد الكلي لمدربات ومتدربات جدة الملتحقات بهذه البرامج (٢٣٦) مدرِّبة ومتدربة بنسبة (٦٦,١%)، بينما بلغ عدد مدربات ومتدربات مكة المكرمة الملتحقات بهذه البرامج (١٢١) بنسبة (٣٣,٩%) من المجموع العام لأفراد مجتمع الدراسة (٣٥٧)، بمعنى أن مركز التدريب التربوي بجدة يفوق في العدد مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة، وقد يعود ذلك إلى أن عدد المدارس والموظفات بمحافظة جدة أكثر من مكة المكرمة، إلى جانب كثرة عدد البرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب العام بجدة .

٢- أفرد مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي .

جدول (٣)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي وقد رتب حسب التكرار والنسبة المئوية

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
١	البكالوريوس	٢٨٣	٧٩,٣
٢	اقل من البكالوريوس	٦٠	١٦,٨
٣	أعلي من البكالوريوس	١٤	٣,٩
المجموع		**٣٥٧**	**%١٠٠**

يوضح جدول (٣) المؤهل العلمي لأفراد مجتمع الدراسة المشاركين بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة، حيث بلغ عدد المشاركات اللاتي يحملن درجة

البكالوريوس (٢٨٣) بنسبة (٧٩,٣%)، بينما كان عدد الحاصلات على مؤهل علمي أقل من درجة البكالوريوس (٦٠) بنسبة (١٦,٨%) أما عدد الحاصلات على مؤهل أعلى من درجة البكالوريوس مثل الماجستير وغيره فهو (١٤) بنسبة (٣,٩%) .

٣- أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للتخصص .

جدول (٤)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للتخصص وقد رتب حسب التكرار والنسبة المئوية

م	التخصص	التكرار	النسبة
١	المواد العملية (اقتصاد منزلي، تربية فنية)	٨٤	٢٣,٥
٢	اللغة الإنجليزية	٧١	١٩,٩
٣	الاجتماعيات	٥١	١٤,٣
٤	اللغة العربية	٥١	١٤,٣
٥	العلوم الطبيعية	٣٨	١٠,٧
٦	متنوع	٣٠	٨,٤
٧	الرياضيات	١٩	٥,٣
٨	تربية إسلامية	١٣	٣,٦
	المجموع	٣٥٧	١٠٠%

يوضح جدول (٤) التخصص لأفراد مجتمع الدراسة المشاركين بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة، حيث نجد أن أعلى نسبة لأفراد مجتمع الدراسة (٢٣,٥%) تمثل تخصص المواد العملية (الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية) في جدة ثم اللغة الإنجليزية بنسبة (١٩,٩%) في مكة وجدة ، تلى ذلك تخصصي الاجتماعيات في جدة واللغة العربية في مكة المكرمة وجدة بنسبة متساوية (١٤,٣%)، ثم العلوم الطبيعية في مكة المكرمة وجدة بنسبة (١٠,٧%)، ثم تخصصات متنوعة في مكة المكرمة وجدة بنسبة (٨,٤%)، فالرياضيات في جدة بنسبة (٥,٣%)، أما أقل نسبة (٣,٦%) كانت لتخصص تربية إسلامية في جدة ، ويلاحظ من الجدول أن هناك اهتمام بالتخصصات التالية وهي (المواد العملية واللغة الإنجليزية والاجتماعيات واللغة العربية والعلوم الطبيعية والرياضيات والتربية الإسلامية وتخصصات أخرى متنوعة) ، مما يعني أن معظم التخصصات تم تغطتيها في مركز التدريب التربوي (العام) بجدة في حين أنه تم تغطية بعض تلك التخصصات في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وهذا يشير إلى الاهتمام الواضح من المسئولات في جدة بجميع التخصصات .

٤- أفراد مجتمع الدراسة وفقا لسنوات الخبرة .

جدول (٥)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا لسنوات الخبرة وقد رتب حسب التكرار والنسبة المئوية

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١	أكثر من ١٢سنة	١٢٤	٣٤,٧
٢	من٥ إلى٨ سنوات	٩٤	٢٦,٣
٣	من ١إلى ٤ سنوات	٨٧	٢٤,٤
٤	من ٩ إلى ١٢سنة	٥٢	١٤,٦
المجموع		٣٥٧	%١٠٠

يوضح جدول (٥) سنوات الخبرة في مجال التعليم لأفراد مجتمع الدراسة المشاركين بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة، حيث أن أعلى نسبة هي (٣٤,٧%) كانت للآتي فاقت خبرتهن في مجال التعليم الـ١٢ سنة، تلى ذلك من مثلت خبرتهن من ٥ إلى ٨ سنوات حيث بلغت نسبتهن (٢٦,٣%) ثم اللاتي خبرتهن من ١ إلى ٤ سنوات بنسبة (٢٤,٤%)، أما أقل نسبة (١٤,٦%) فقد كانت لمن تراوحت سنوات الخبرة لديهن من ٩ إلى ١٢ سنة .

مما سبق يتضح أن معظم البرامج التدريبية تجديدية اهتمت بمختلف فئات سنوات الخبرة لدى أفراد مجتمع الدراسة وبنسب مختلفة وهو مطلب أكثر إلحاحا للاستمرار به نظرا للحاجة الماسة للتدريب في هذه المجالات .

٥- أفراد مجتمع الدراسة وفقا للوظيفة الحالية .

جدول (٦)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا للوظيفة الحالية وقد رتب حسب التكرار والنسبة المئوية

م	الوظيفة الحالية	مكة المكرمة		جدة		المجموع الكلي	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
١	معلمة	٥٤	٢٧,١	١٤٥	٧٢,٩	١٩٩	٥٥,٧
٢	مشرفة تربوية	٣٧	٤١,١	٥٣	٥٨,٩	٩٠	٢٥,٢
٣	مشرفة اجتماعية	-	صفر	٣٤	١٠٠	٣٤	٩,٥
٤	مساعدة	٢١	٩٥,٥	١	٤,٥	٢٢	٦,٢
٥	مديرة	٩	٧٥,٠	٣	٢٥,٠	١٢	٣,٤
المجموع		١٢١	٣٣,٩	٢٣٦	٦٦,١	٣٥٧	%١٠٠

يوضح جدول (٦) الوظيفة الحالية لأفراد مجتمع الدراسة المشاركين بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة، حيث أن معظم أفراد مجتمع الدراسة هن المعلمات بنسبة (٥٥,٧%)، ثم المشرفات التربويات بنسبة (٢٥,٢%) يأتي بعد ذلك المشرفات الاجتماعيات بنسبة (٩,٥%)، فمساعدات المديرات بنسبة (٦,٢%)، أما أقل نسبة في مجتمع الدراسة (٣,٤%) فهي تمثل المديرات ، من خلال ما سبق يتضح أن البرامج التدريبية بجدة ذات صبغة علمية تخصصية تراعي احتياجات المعلمات وهي أكثر إلحاحاً للاستمرار بها بينما نجد أن البرامج التدريبية بمكة ذات صبغة إدارية إلى جانب اهتمامها بالتخصص .

٦- أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمرحلة التعليمية التي يعملن بها .

جدول (٧)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمرحلة التعليمية التي يعملن بها وقد رتب حسب التكرار والنسبة المئوية

م	المرحلة التعليمية	مكة المكرمة		جدة		المجموع الكلي	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
١	ابتدائي	٤١	٣٦,٦	٧١	٦٣,٤	١١٢	٣١,٤
٢	مراحل مشتركة (متوسط وثانوي)	٣٩	٣٧,٩	٦٤	٦٢,١	١٠٣	٢٨,٩
٣	ثانوي	١٨	٢٣,٣	٥٩	٧٦,٧	٧٧	٢١,٥
٤	متوسط	٢٣	٣٥,٤	٤٢	٦٤,٦	٦٥	١٨,٢
	المجموع الكلي	١٢١	٣٣,٩	٢٣٦	٦٦,١	٣٥٧	%١٠٠

يوضح جدول (٧) المرحلة التعليمية التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة المشاركين بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة وجدة، حيث أن أعلى نسبة تمثلت في العاملات بالمرحلة الابتدائية (٣١,٤%) حيث بلغ العدد في مكة المكرمة (٤١) أما في جدة فكان (٧١) ، ثم مراحل مشتركة (متوسطة وثانوية) بنسبة (٢٨,٩%) فقد بلغ العدد بمكة المكرمة (٣٩) في حين كان في جدة (٦٤) ، تلى ذلك العاملات في المرحلة الثانوية بنسبة (٢١,٥%) بعدد بلغ في مكة المكرمة (١٨) وفي جدة (٥٩) وأخيراً العاملات في المرحلة المتوسطة بنسبة (١٨,٢%) حيث بلغ العدد في مكة المكرمة (٢٣) أما جدة فبلغ (٤٢) .

ويمكن القول أن معظم البرامج اهتمت بمعلمة المرحلة الابتدائية نظراً لحاجتها للتدريب في هذه المجالات .

عرض وتحليل وتفسير نتائج أداة الدراسة

ثانياً: عرض وتحليل المعلومات الميدانية وفق تساؤلات وأبعاد الدراسة .

- مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة .
- مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة .
- مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة .
- مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة .
- مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة .
- مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة .
- مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية .
- مدى مناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية .
- مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذت به البرامج التدريبية .
- أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز.
- أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية.
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، ولمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١إلى ٨) .

ثانياً : عرض وتحليل المعلومات الميدانية وفق تساؤلات وأبعاد الدراسة .

يتم في هذا الجزء عرض وتحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة لكل سؤال من أسئلة الدراسة حسب تسلسلها وفق ما يلي :

١.مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة .
٢.مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة .
٣.مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة .
٤.مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة .
٥.مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة .
٦.مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة .
٧.مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية .
٨. مدى مناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية .
٩.مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذت به البرامج التدريبية .
١٠.أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز .
١١. أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية .
١٢.الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، ولمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١إلى ٨) .

وقد خُصص لكل محور من المحاور السابقة جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء واستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول فقرات الاستبانة، وفي نهاية كل سؤال من تساؤلات الدراسة يتم التعليق عليه بمناقشته وتحليل نتائجه التي سيتم عرضها بالجدول .

كما تم التعامل عند تحليل البيانات وفق الآتي :

١) يمثل تصنيف المقياس (مهم، أو عالي، أو متوفر، أو مناسب) إذا بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٧٠) فما فوق .

٢) يمثل تصنيف المقياس (مهم إلى حد ما، أو متوسط، أو متوفر إلى حد ما، أو مناسب إلى حد ما) إذا انحصرت قيمة المتوسط الحسابي بين (٢,٤٠) إلى (٢,٦٩) .

٣) يمثل تصنيف المقياس (غير مهم، أو ضعيف، أو غير متوفر، أو غير مناسب) إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٣٩) فأقل .

١. مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة .

السؤال الأول من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة ؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية الفوائد المدركة المختارة في البرامج التدريبية ، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-١) .

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية الاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقاً للاستبانة	التسلسل وفقاً للمتوسط	الاحتياج التدريبي	مدى أهمية الاحتياج للتدريب: المتوسط الحسابي	مدى أهمية الاحتياج للتدريب: الانحراف المعياري
١	١	مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات	٢,٨٨	٠,٣٥٩
١٧	٢	كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم	٢,٨١	٠,٤٢١
٣	٣	مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي	٢,٨٠	٠,٤٣١
٥	٤	مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات	٢,٧٩	٠,٤١٥
٧	٥	المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها	٢,٧٨	٠,٤٥٥
٤	٦	معرفة المهارات المسهمة في بناء علاقات إنسانية سليمة داخل المدرسة	٢,٧٧	٠,٤٥٢
١٢	٧	مناقشة أساليب ملاحظة ومتابعة سلوك الطالبات	٢,٧٥	٠,٤٦١
١٦	٨	كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات	٢,٧١	٠,٤٩٥
٨	٩	معرفة عوامل التفوق الدراسي لدى الطالبات	٢,٧٠	٠,٤٩٣
١١	١٠	مناقشة أساليب التعاون مع أولياء الأمور لمتابعة تحصيل الطالبات	٢,٦٩	٠,٥١٩
٢	١١	كيفية تطبيق النظريات الخاصة بدوافع التعلم لدى الطالبات	٢,٦٧	٠,٥٣٢
١٣	١٢	معرفة أساليب الحوار والتفاعل الإيجابي	٢,٦٦	٠,٥١٨
٩	١٣	معرفة عوامل الابتكار الدراسي لدى الطالبات	٢,٦٢	٠,٥٤٥
١٠	١٤	مناقشة الاتجاهات السلبية نحو تطبيق المبادئ التربوية المعاصرة	٢,٦١	٠,٥٦٧
١٤	١٥	معرفة الطرق العلمية للحصول على البيانات أو المعلومات	٢,٥٢	٠,٦٠٧
١٥	١٦	معرفة أساليب الاختبارات التشخيصية	٢,٤٨	٠,٦٥٢
٦	١٧	معرفة طرق البحث التربوي	٢,٣٥	٠,٦٣٩
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور	**٢,٥٢**	**٠,٢٦٨**

يوضح جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية الاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة وعددها سبعة عشر احتياجاً، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٣٥-٢,٨٨) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٦٣٩-٠,٣٥٩) لملاحظة مقدار التشتت حول تلك المتوسطات ، وبالنظر للجدول يتضح أن هنالك تسع من الاحتياجات التدريبية الواردة بالاستبانة مهمة وهي التي تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٧٠-٢,٨٨) حيث حصل الاحتياج الذي ينص على ((مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات)) على أعلى متوسط (٢,٨٨) ولعل السبب يكمن في أن جميع المشاركات بالبرامج التدريبية (معلمة، مساعدة، مديرة، مشرفة تربوية، مشرفة اجتماعية) يسعين دائماً إلى الارتقاء بالتحصيل الدراسي لدى الطالبات؛ لذلك هن في حاجة دائمة إلى التعرف على الحلول لتلك المشكلات ، بينما نلاحظ أن سبع من الاحتياجات التدريبية المدرجة بالاستبانة كانت مهمة إلى حد ما، في حين أن الاحتياج ((معرفة طرق البحث التربوي)) كان غير مهم من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة وحصل على أدنى متوسط في هذا المحور(٢,٣٥) ، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أنهن يرون أن حاجتهن إلى ذلك الاحتياج أقل من الاحتياجات الأخرى المدرجة بالاستبانة، بالإضافة إلى أنه غير مجدٍ لهن نظراً لأنه يحتاج من الوقت والجهد الشيء الكثير، بالإضافة إلى ضرورة توفير المراجع اللازمة له .

وعلى هذا فإن إجابات أفراد الدراسة تشير إلى أن تسع من الاحتياجات التدريبية المختارة مهمة، وأهم خمس منها هي :

- مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات .
- كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم .
- مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي .
- مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات .
- المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها .

وباستقراء الجدول نجد أن المتوسط الحسابي العام لهذا المحور بلغ (٢,٥٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٦٨) وهذا يدل على أن أفراد مجتمع الدراسة أجمعن وأوضحن أن الاحتياجات التدريبية المقترحة مهمة إلى حد ما.

٢. مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة .

السؤال الثاني من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية المختارة ؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى خدمة البرنامج للفوائد المدركة المختارة، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٢) .

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقاً للاستبانة	التسلسل وفقاً للمتوسط	الاحتياج التدريبي	مدى خدمة البرنامج للاحتياج	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥	١	مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات	٢,٣٠	٠,٧٠٧
١	٢	مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات	٢,٢٩	٠,٦٩٢
٧	٣	المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها	٢,٢٥	٠,٧١٤
٣	٤	مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي	٢,٢٤	٠,٦٩٣
٤	٥	معرفة المهارات المسهمة في بناء علاقات إنسانية سليمة داخل المدرسة	٢,١٢	٠,٨٢٥
١٣	٦	معرفة أساليب الحوار والتفاعل الإيجابي	٢,١١	٠,٧٥٥
٨	٧	معرفة عوامل التفوق الدراسي لدى الطالبات	٢,٠٥	٠,٧٥٧
١٢	٨	مناقشة أساليب ملاحظة ومتابعة سلوك الطالبات	٢,٠٣	٠,٧٨٢
١٤	٩	معرفة الطرق العلمية للحصول على البيانات أو المعلومات	٢,٠٠	٠,٧٩٥
١١	١٠	مناقشة أساليب التعاون مع أولياء الأمور لمتابعة تحصيل الطالبات	١,٩٩	٠,٧٨٤
٢	١١	كيفية تطبيق النظريات الخاصة بدوافع التعلم لدى الطالبات	١,٩٧	٠,٧١٧
١٠	١٢	مناقشة الاتجاهات السلبية نحو تطبيق المبادئ التربوية المعاصرة	١,٩٣	٠,٧٣٦
١٧	١٣	كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم	١,٨٩	٠,٨١٩
١٦	١٤	كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات	١,٨٦	٠,٧٧٧
١٥	١٥	معرفة أساليب الاختبارات التشخيصية	١,٨٥	٠,٧٣١
٩	١٦	معرفة عوامل الابتكار الدراسي لدى الطالبات	١,٨٢	٠,٧٢٠
٦	١٧	معرفة طرق البحث التربوي	١,٧٥	٠,٧٢٢
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور			**٢,٠٣**	**٠,٤٨٢**

يوضح جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حـــول مـــدى خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة وعددها سبعة عشر احتياجاً، وقد تراوحـــت قيـــم متوسطاتها بين (١,٧٥-٢,٣٠) بانحرافات معيارية انحصرت بيـــن (٠,٧٢٢-٠,٧٠٧) لملاحظـــة مقـــدار التشتت عن المتوسط حيث حصل الاحتياج الذي ينص على ((مناقشـــة الطـــرق الفعالـــة لإرشـــاد وتوجيـــه الطالبات)) على أعلى متوسط (٢,٣٠) وربما يعود السبب في ذلك إلى ارتباط المهام الفعلية لجميع العـــاملات في المجال التربوي (معلمة، مساعدة، مديرة، مشرفة تربوية، مشرفة اجتماعية) بالطالبات، فهن بحاجـــة إلـــى مناقشة تلك الطرق والوسائل الفعالة للاستفادة منها في إرشاد وتوجيه الطالبات .

وباستقراء الجدول يتضح أن البرامج التدريبية التي تم تنفيذها خدمت بدرجة ضعيفة كافة الاحتياجات التدريبيـــة المدرجة بالاستبانة وفي مقدمتها :

- مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات .
- مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات .
- المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها .

وحصل الاحتياج الذي ينص على ((معرفة طرق البحـــث الـــتربوي)) علـــى أدنـــى متوســـط فـــي هـــذا المحور(١,٧٥) ، وربما يرجع السبب في ذلك لضيق الوقت المخصص للبرامج التدريبية وعدم تناســـبه مـــع محتواها الأمر الذي لا يتيح لهن فرصة البحث والتقصي التربوي بالإضافة إلى كثرة أعبـــاء أفـــراد مجتمـــع الدراسة وضغط العمل .

من خلال ما سبق وبإعادة النظر في الجدول نستطيع القول: إن إجابات أفراد مجتمع الدراسة تدل علـــى أن خدمة البرامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة الواردة في الاستبانة لم تكن ذات قيمة كبيرة حيـــث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (٢,٠٣) بانحراف معياري (٠,٤٨٢) بمعنى أن خدمة البرامج لاحتياجـــات التدريب لم تكن عالية بل كانت ضعيفة ، وهذا يدل على قصور البرامج التدريبية في مراعـــاة وخدمـــة تلـــك الاحتياجات التدريبية على الرغم من أهميتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة .

٣. مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة .

السؤال الثالث من أسئلة الدراسة ونصه : <u>ما مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة ؟</u>

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٣) .

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	أسلوب التدريب	مدى الأهمية	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٤	١	المناقشة	٢.٨٨	٠,٣١٩
١٥	٢	الحوار	٢,٨٨	٠,٣٣٣
٢	٣	حلقات النقاش الدائرية المتبادلة	٢,٨٢	٠,٤١٢
٨	٤	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	٢,٧٣	٠,٥١٠
١٣	٥	الدروس النموذجية	٢,٧١	٠,٥٥٣
١	٦	المحاضرة	٢,٦٩	٠,٤٩٦
٣	٧	الزيارات الميدانية	٢,٦٧	٠,٥٦٣
٩	٨	العروض التلفازية	٢,٦١	٠.٥٤٨
١٠	٩	دراسة الحالة	٢,٦١	٠,٥٨٦
١٢	١٠	الحقيبة التدريبية	٢,٥٦	٠,٥٨٩
٥	١١	العصف الذهني (استمطار الأفكار)	٢,٤٩	٠,٦٥٢
٧	١٢	التعليم المبرمج	٢,٤٧	٠,٦١٦
٦	١٣	الندوات	٢,٤٠	٠,٦٣٦
١١	١٤	التعليم المصغر	٢,٣٧	٠,٦٢١
٤	١٥	تمثيل الأدوار	٢,٣٦	٠,٧١٢
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور			**٢,٦٢**	**٠,٢٧٤**

يوضح جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة وعددها خمسة عشر أسلوباً، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٣٦-٢,٨٨) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٧١٢-٠,٣١٩) لملاحظة مقدار التشتت عن المتوسط ، ولقد اتضح أن عدد الأساليب التدريبية المهمة خمسة أساليب وهي التي تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٧١-٢,٨٨) حيث حصل كل من الأسلوبين ((المناقشة، الحوار)) على أعلى متوسط (٢,٨٨) بانحراف معياري بلغ على التوالي (٠,٣١٩ و٠,٣٣٣) ولعل السبب يكمن في أن هذين الأسلوبين يثيران اهتمام المتدربات نحو البرنامج التدريبي، ويتيحان الفرصة لجميع أفراد مجتمع الدراسة لإبداء الرأي والإدلاء به دون عناء، كما أنهما يجعلان العملية التدريبية ذات فعالية لدى جميع الأطراف ، وقد يسهمان في الكشف عن اتجاهات المتدربات وميولهن ، بينما حصل أسلوب ((الدروس النموذجية)) على أدنى متوسط في هذا المقياس ، في حين حظي الأسلوبان ((التعليم المصغر ، وتمثيل الأدوار)) على المتوسطات (٢,٣٧و ٢,٣٦) بمعنى أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أنهما غير مهمان ، حيث كان أدنى متوسط لأسلوب ((تمثيل الأدوار))، وربما يرجع السبب في ذلك إلى ضيق الوقت المخصص للفترة التدريبية الذي لا يتيح لهن فرصة القيام بتقمص تلك الأدوار التي قد يكلفن بها، إلى جانب قلة الخبرة في هذا الجانب، والخوف من الفشل عند التنفيذ، وإحساسهن بعدم الكفاءة في هذا الجانب .

وعليه فإن إجابات أفراد مجتمع الدراسة تشير إلى أن خمسة من الأساليب التدريبية المختارة مهمة وهي :

١.المناقشة .

٢.الحوار .

٣.حلقات النقاش الدائرية المتبادلة .

٤.الورش التدريبية (المشاغل التربوية) .

٥.الدروس النموذجية .

وخلاصة القول إن النتائج المدرجة بالجدول والخاصة بالأساليب التدريبية الواردة في الاستبانة بلغ المتوسط الحسابي العام لها في هذا المحور (٢,٦٢) بانحراف معياري (٠,٢٧٤) ، وهذا يدل على أن أساليب التدريب مهمة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة .

٤. مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة .

السؤال الرابع من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٤) .

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقاً للاستبانة	التسلسل وفقاً للمتوسط	أسلوب التدريب	مدى التوفر: المتوسط الحسابي	مدى التوفر: الانحراف المعياري
١	١	المحاضرة	٢,٨٥	٠,٣٧٦
١٤	٢	المناقشة	٢,٦٩	٠,٥٣٠
١٥	٣	الحوار	٢,٦٦	٠,٥٥٩
٢	٤	حلقات النقاش الدائرية المتبادلة	٢,٤٥	٠,٦٨٤
١٣	٥	الدروس النموذجية	٢,١٦	٠,٧٨٦
٣	٦	الزيارات الميدانية	١,٩٣	٠,٨٨١
٨	٧	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	١,٨٨	٠,٨٤٤
٥	٨	العصف الذهني (استمطار الأفكار)	١,٨٧	٠,٧٩١
٩	٩	العروض التلفازية	١,٨١	٠,٨٥٣
١٠	١٠	دراسة الحالة	١,٧٩	٠,٧٨٤
٦	١١	الندوات	١,٧٧	٠,٨٠٠
١٢	١٢	الحقيبة التدريبية	١,٧٢	٠,٨٣٤
٤	١٣	تمثيل الأدوار	١,٦٥	٠,٧٨٠
١١	١٤	التعليم المصغر	١,٥٨	٠,٧٣٢
٧	١٥	التعليم المبرمج	١,٥٦	٠,٧٥٣
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور			٢,٠٢	٠,٣٨٠

يوضح جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حـــول مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة وعددها خمسة عشر أسلوبا، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بيـــن (١,٥٦-٢,٨٥) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٧٥٣-٠,٣٧٦) لإيضاح مقدار التشـــتت حـــول المتوسط ، ويمكن القول أن ((المحاضرة)) هي الأسلوب التدريبي الوحيد المتوفر من وجهـــة نظـــر أفراد مجتمع الدراسة حيث حازت على أعلى المتوسطات (٢,٨٥) مما يعنـــي كـــثرة اســـتخدام هـــذا الأسلوب في تنفيذ البرامج التدريبية على الرغم من أهميته إلى حد ما الموضحة في المحـــور الســـابق وإهمال الأساليب الأخرى بالرغم من أهميتها في التدريب، وهذه النتيجة تؤكد ما توصلت إليه دراســـة موسى (١٩٩٥م) التي أوضحت أن من بين أساليب التدريب المستخدمة أسلوب المحـــاضرة وحلقـــات المناقشة، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسات حبيل (١٩٩١م) والجمل (١٩٩٤م) والغيثي (١٩٩٥م) التـــي أشارت إلى محدودية الأساليب التدريبية والتركيز بشكل كبير على المحاضرة .

بينما نجد أن أساليب ((المناقشة ، الحوار، حلقات النقاش الدائرية المتبادلة)) الحائزة على المتوســـطات (٢,٦٩و٢,٦٦و٢,٤٥) كانت متوفرة إلى حد ما على الرغم من أهمية أسلوبي ((المناقشـــة والحـــوار)) الموضحة في المحور السابق ، في حين نلاحظ أن الأساليب التدريبية المتبقية وعددها أحد عشر كـــانت غير متوفرة بناء على إجابات أفراد مجتمع الدراسة وهي التي انحصرت متوســـطاتها بيـــن (١,٥٦-٢,١٦) من بينها ((الدروس النموذجية ، والزيـــارات الميدانيـــة ، والـــورش التدريبيـــة ، والعصـــف الذهني)) ، أما أسلوب ((التعليم المبرمج)) فقد حاز على أدنى متوسط في هذا المحـــور(١,٥٦) وربمـــا يرجع السبب في ذلك لكونه أسلوب تدريب ذاتي فردي يتطلب وقت طويل وجهد كبير، وقد يحتاج إلـــى تكلفة من نوع خاص باستخدام آلة تعليمية، أو كتاب مبرمج، بالإضافة إلـــى المتخصصيـــن فـــي هـــذا المجال، أو إن تنفيذ تلك البرامج التدريبية لا يتطلب هذا الأسلوب .

وباستقراء الجدول نجد أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (٢,٠٢) بانحراف معيـــاري (٠,٣٨٠) بمعنى أن جميع الأساليب التدريبية لم تتوفر بالرغم من أهميتها إلى حد ما الموضحـــة فـــي المحـــور السابق، وقد يكون ذلك عائدا لقلة كفاءة من يقمن بعملية التدريب، وعدم تفرغهن لـــها، وعـــدم توفـــر الإمكانات الملائمة لتنفيذ تلك الأساليب .

٥. مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة .

السؤال الخامس من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٥) .

جدول (١٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	أسلوب التقويم	مدى الأهمية: المتوسط الحسابي	مدى الأهمية: الانحراف المعياري
٨	١	نسبة الحضور في البرنامج	٢,٨٨	٠,٣٣٣
١١	٢	تحليل مشكلات العمل	٢,٧١	٠,٥٢٣
٤	٣	التقويم الذاتي	٢,٦٩	٠,٥٤٦
١	٤	الملاحظة	٢,٦٨	٠,٤٩٠
٣	٥	الاستفتاء (استطلاع الرأي)	٢,٦٣	٠,٥١١
٧	٦	الاختبارات العملية	٢,٥٣	٠,٦٣٨
١٠	٧	المشروعات التطبيقية	٢,٤٧	٠,٦٣٨
٢	٨	المقابلة	٢,٤٦	٠,٥٩٧
١٢	٩	تقديم التقارير	٢,٤٥	٠,٦٤٦
٦	١٠	الاختبارات الشفوية	٢,٣٧	٠,٧٠٢
٥	١١	الاختبارات التحريرية	٢,٣٤	٠,٧٢٤
٩	١٢	تقديم البحوث	٢,١٤	٠,٧٣١
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور	**٢,٥٣**	**٠,٣٢٦**

يوضح جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة وعددها إثنا عشر أسلوبا، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,١٤-٢,٨٨)) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٧٣١-٠,٣٣٣) لإيضاح مقدار التشتت حول المتوسط ، ولقد اتضح أن عدد أساليب تقويم المتدربات المهمة هي التي تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٧١-٢,٨٨) حيث حظي أسلوب ((تحليل المشكلات)) على أدنى متوسط في هذا المقياس(٢,٧١)، في حين نال أسلوب ((نسبة الحضور في البرنامج)) أعلى متوسط في نفس المحور(٢,٨٨) ولعل السبب يكمن في أن هذا الأسلوب يعايش ويطابق الحقيقة والواقع، ويسهم في التعرف على آراء المتدربات واستجاباتهن في العملية التدريبية ومدى تفاعلهن معها، ودليلا على زيادة اهتمام المتدربات بالتدريب وبرامجه والاستفادة منه، ومدى حاجتهن إليه حيث أنه يتيح الفرصة أمام أفراد مجتمع الدراسة للإطلاع والإلمام بكل ما يدور في البرنامج التدريبي .

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن إجابات أفراد مجتمع الدراسة تتفق على أن أسلوبين فقط من أساليب تقويم المتدربات المختارة مهمة وهي :

١.نسبة الحضور في البرنامج .

٢.تحليل مشكلات العمل .

وأن سبعة أساليب فقط كانت مهمة إلى حد ما من وجهة أفراد مجتمع الدراسة تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٤٥-٢,٦٩) أهمها ((التقويم الذاتي ، والملاحظة ، والاستفتاء)) .

في حين أن الأساليب الثلاثة المتبقية وهي ((الاختبارات الشفوية، الاختبارات التحريرية، تقديم البحوث)) صنفت تحت المعيار غير مهم ، وانحصرت متوسطاتها بين (٢,١٤-٢,٣٧) حيث حاز الأسلوب ((تقديم البحوث))على أدنى متوسط في هذا المقياس، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن الوقت المخصص للبرنامج التدريبي ضيق، ولا يتيح لهن فرصة القيام بتقديم تلك البحوث على أكمل وجه؛ نظرا لأن هذا الأسلوب يتطلب الوقت والجهد البدني والذهني وتوفير المراجع اللازمة له، ويحتاج في تنفيذه إلى البحث والتقصي .

وبإعادة النظر في الجدول نجد أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (٢,٥٣) بانحراف معياري (٠,٣٢٦) وهذا يشير إلى أن أساليب تقويم المتدربات في هذا المحور مهمة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة وهذا يدعونا إلى الاهتمام بها مستقبلا والتنويع فيها .

٦. **مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة .**

السؤال السادس من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟
وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٦) .

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	أسلوب التقويم	مدى التوفر: المتوسط الحسابي	مدى التوفر: الانحراف المعياري
٨	١	نسبة الحضور في البرنامج	٢,٨٣	٠.٤١٧
١	٢	الملاحظة	٢,٥٢	٠,٦٦٤
٣	٣	الاستفتاء (استطلاع الرأي)	٢,٤١	٠,٦٧٢
٦	٤	الاختبارات الشفوية	٢,٢٤	٠,٨٠٧
٥	٥	الاختبارات التحريرية	٢,٢١	٠,٨٢٨
٤	٦	التقويم الذاتي	٢,١٩	٠,٨٠١
١١	٧	تحليل مشكلات العمل	٢,١٨	٠,٧٢٢
٧	٨	الاختبارات العملية	٢,١٦	٠,٨٢٩
١٠	٩	المشروعات التطبيقية	٢,١١	٠,٨٠٢
١٢	١٠	تقديم التقارير	٢,٠٩	٠,٧٥٩
٢	١١	المقابلة	٢,٠٢	٠,٨٠٢
٩	١٢	تقديم البحوث	١,٧٩	٠,٧٩٩
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور	**٢,٢٣**	**٠,٤١٧**

يوضح جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة وعددها إثنا عشر أسلوبا، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بين (١,٧٩-٢,٨٣)بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٧٩٩-٠,٤١٧) لملاحظة مقدار التشتت حول تلك المتوسطات حيث حظي أسلوب ((نسبة الحضور في البرنامج)) على أعلى المتوسطات (٢,٨٣) بمعنى أنه متوفر وربما يعود السبب في ذلك إلى إنه أسلوب سهل لا يتطلب بذل جهد كبير، ووقت طويل في الاستذكار أو الإعداد .

في حين أجمع أفراد مجتمع الدراسة على أن الأسلوبين ((الملاحظة ، والاستفتاء)) الحائزين على المتوسطات التالية على التوالي (٢,٥٢،٢,٤١) متوفرة إلى حد ما ، ولقد أكدت دراسة موسى (١٤١٦هـ) أن الاستبيان من بين الأساليب المتبعة في تقويم تحصيل المتدربين .

بينما نجد أن التسعة الأساليب الأخرى غير متوفرة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة وقد رتبت حسب متوسطاتها (٢,٢٤و٢,٢١و٢,١٩و٢,١٨و٢,١٦و٢,١١و٢,٠٩و٢,٠٢و١,٧٩) كما يلي ((الاختبارات الشفوية، والاختبارات التحريرية، والتقويم الذاتي، وتحليل مشكلات العمل، والاختبارات العملية، والمشروعات التطبيقية، وتقديم التقارير، والمقابلة ، وتقديم البحوث)) .

وباستقراء الجدول نجد إن إجابات أفراد مجتمع الدراسة تشير إلى إن أساليب تقويم المتدربات المختارة والبالغ المتوسط الحسابي العام لها في هذا المحور (٢,٢٣) بانحراف معياري (٠,٤١٧) لم تتوفر من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة على الرغم من أهميتها إلى حد ما الموضحة في المحور السابق .

٧.مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية .

الجزء الأول من السؤال السابع من أسئلة الدراسة ونصه: ما مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٧) .

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر العوامـل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	مدى توفر العامل	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٧	١	تنظيم الجدول اليومي	٢,٨٢	٠,٣٨٩
٢٤	٢	الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات	٢,٧٩	٠,٤٥٦
٦	٣	الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي	٢,٧٩	٠,٤٢٠
٢٥	٤	الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات	٢,٧٤	٠,٤٨١
٤	٥	الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية	٢,٧٢	٠,٤٨٨
٥	٦	الكوادر المتخصصة في التدريب	٢,٧٢	٠,٤٨٠
٢١	٧	العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي	٢,٦٥	٠,٦٤٦
٢٣	٨	تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية	٢,٦١	٠,٥٤٢
٢٦	٩	موضوعية التقويم للمتدربات	٢,٥٩	٠,٥٩٩
٨	١٠	التنوع في أساليب التقويم	٢,٥٧	٠,٥٩٤
١٤	١١	التخطيط لموضوعات الجانب النظري من البرنامج التدريبي	٢.٥٤	٠,٥٨٢
٩	١٢	الخدمات والتسهيلات الإدارية مثل: التصوير.الخ	٢,٥٠	٠,٧٠٢
١٢	١٣	الجانب التطبيقي في البرنامج التدريبي	٢,٤٩	٠,٦٥٢
١١	١٤	التنوع في أساليب التدريب	٢,٤٩	٠,٦٢٥
١	١٥	تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي	٢,٤٧	٠,٦٣٤
١٥	١٦	التخطيط لموضوعات الجانب التطبيقي من البرنامج التدريبي	٢,٤٣	٠,٦٦٦
٢	١٧	مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	٢,٢٦	٠,٨١٣
٢٢	١٨	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	٢,١٠	٠,٧٩٧
١٣	١٩	المصادر والمراجع المعينة	٢,٠٧	٠,٨٥٣
١٦	٢٠	إشراك المتدربات في تحديد الحاجات التدريبية	٢,٠١	٠,٨٦٩
١٨	٢١	إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج	١,٩٤	٠,٨٥١
٣	٢٢	المكتبة المتخصصة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	١,٨١	٠,٨٤١
٢٠	٢٣	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب التطبيقي	١,٨١	٠,٨٣٦
١٧	٢٤	إشراك المتدربات في وضع بعض أهداف البرنامج التدريبي	١,٦٩	٠,٨١٤
١٠	٢٥	المواصلات من وإلى مركز التدريب	١,٦٧	٠,٨٦٢
١٩	٢٦	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب النظري	١,٦٥	٠,٨٠٩
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور	**٢,٣٤**	**٠,٣٦٣**

يوضح جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وعددها ست وعشرون عاملا، والتي انحصرت متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة فيها بين (١,٦٥-٢,٨٢) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٨٠٩-٠.٣٨٩) لإيضاح مقدار التشتت حول المتوسط ، حيث أوضحن أن العوامل المتوفرة من وجهة نظرهن ست عوامل فقط وهي التي تراوحت متوسطاتها بين (٢,٧٢-٢,٨٢) والمرتبة كما يلي :

١. تنظيم الجدول اليومي .
٢. الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات .
٣. الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي .
٤. الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات .
٥. الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية .
٦. الكوادر المتخصصة في التدريب .

حيث حصل العامل ((تنظيم الجدول اليومي)) على أعلى متوسط في هذا المحور (٢,٨٢) وربما يعود السبب في ذلك إلى كفاءة الجهاز الإداري المشرف على المركز، وحسن تنظيمه للجدول اليومي، ومراعاته لظروف أفراد مجتمع الدراسة، أما عامل ((الكوادر المتخصصة في التدريب)) فقد حصل على أدنى متوسط في هذا المقياس (٢,٧٢) .

بينما أشارت إجابات أفراد مجتمع الدراسة إلى أن عشرة عوامل منها متوفرة إلى حد ما وهي التي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٤٣-٢,٦٥) وأهمها :

١. العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي .
٢. تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية .
٣. موضوعية التقويم للمتدربات .

أما العوامل التي لم تتوفر بناء على إجابات أفراد مجتمع الدراسة فقد بلغ عددها عشرة وهي التي انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (١,٦٥-٢,٢٦) وأهمها :

١. مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .
٢. الورش التدريبية (المشاغل التربوية) .
٣. المصادر والمراجع المعينة .

حيث حظي العامل ((مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي)) على المتوسط (٢,٢٦) نظرا لأن مراكز التدريب التربوي بالرئاسة لم يمض وقت طويل على إنشائها، فهي مازالت في طور التأسيس والبناء، أي إنها غير مكتملة من حيث الأجهزة والأدوات، إضافة إلى ذلك فقد يستعان بأجهزة وأدوات بعض الجهات الأخرى مثل الكليات التابعة للرئاسة ، في حين نال العامل ((إشراك المتدربات

في تخطيط الجانب النظري)) أدنى متوسط (١,٦٥)، وقد يعود ذلك إلى إن الجـهات المسـئولة عـن التدريب لم تتح الفرصة أمام المتدربات للاشتراك في تخطيط الجانب النظري من الـبرامج التدريبيـة؛ لعدم ثقتها في قدراتهن، وصعوبة الوصول إليهن، واقتناع الجهة المسئولة بأنه ليس لهن دور في ذلـك، ولعدم رغبة بعض المتدربات في ذلك؛ لكثرة أعبائهن، وضيق أوقاتهن، وعدم تفرغهن لذلك .

وبإعادة النظر في هذا الجدول وما يحويه من عوامل نجد أن المتوسط الحسابي العـام للمحـور بلـغ (٢,٣٤) بانحراف معياري (٠,٣٦٣)، وهذا يدل على أن عوامل المحور غير متوفرة بناء على وجهـة نظر أفراد مجتمع الدراسة ، ويشير إلى القصور في الاهتمام بتلك الأساليب التدريبية على الرغم مـن أهميتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة مما ينجم عنه الكثير من السلبيات في الـبرامج التدريبيـة ويحد من فاعليتها .

٨.مدى مناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية .

الجزء الثاني من السؤال السابع من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى مناسبة العوامل المساعدة بـالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابـات أفـراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبيـة، ولمزيـد مـن الإيضاح أنظر **(ملحق رقم ٩-٨)** .

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة العوامـــل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	مدى مناسبة العامل: المتوسط الحسابي	مدى مناسبة العامل: الانحراف المعياري
٦	١	الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي	٢,٨٤	٠,٣٨٩
٧	٢	تنظيم الجدول اليومي	٢,٨٢	٠,٤٢٦
٢١	٣	العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي	٢,٨١	٠,٤٢١
٥	٤	الكوادر المتخصصة في التدريب	٢,٨٠	٠,٤٢٣
٢٥	٥	الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات	٢,٨٠	٠,٤٠٩
٢٤	٦	الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات	٢,٧٩	٠,٤٥٤
٤	٧	الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية	٢,٧٠	٠,٥٣٢
٢٦	٨	موضوعية التقويم للمتدربات	٢,٦٩	٠,٥١٢
٢٣	٩	تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية	٢,٦٧	٠,٤٩٧
١١	١٠	التنوع في أساليب التدريب	٢,٦٥	٠,٥٣٣
١٤	١١	التخطيط لموضوعات الجانب النظري من البرنامج التدريبي	٢,٦٥	٠,٥٢٦
١٢	١٢	الجانب التطبيقي في البرنامج التدريبي	٢,٦٤	٠,٥٦٠
٨	١٣	التنوع في أساليب التقويم	٢,٦١	٠,٥٧٦
٩	١٤	الخدمات والتسهيلات الإدارية مثل: التصوير .الخ	٢,٥٨	٠,٦٤٧
١٥	١٥	التخطيط لموضوعات الجانب التطبيقي من البرنامج التدريبي	٢,٥٢	٠,٦١٦
٢	١٦	مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	٢,٤٩	٠,٦٢٥
١٦	١٧	إشراك المتدربات في تحديد الحاجات التدريبية	٢,٤١	٠,٦٩٦
١٣	١٨	المصادر والمراجع المعينة	٢,٤٠	٠,٧١١
١	١٩	تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي	٢,٣٤	٠,٧٤٣
٢٢	٢٠	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	٢,٣٣	٠,٧٥٩
١٨	٢١	إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج	٢,٣٢	٠,٧١٦
٢٠	٢٢	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب التطبيقي	٢,٢٤	٠,٧٣٩
١٧	٢٣	إشراك المتدربات في وضع بعض أهداف البرنامج التدريبي	٢,٢٠	٠,٧٣٣
٣	٢٤	المكتبة المتخصصة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	٢,١٧	٠,٧٦٧
١٩	٢٥	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب النظري	٢,١٦	٠,٧٤٩
١٠	٢٦	المواصلات من وإلى مركز التدريب	٢,٠٩	٠,٨٦٠
		المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور	**٢,٥٣**	**٠,٣٢٣**

يوضح جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وعددها ست وعشرون عاملا، والتي انحصرت متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة فيها بين (٢,٠٩-٢,٨٤) بانحرافات معيارية تراوحت بين (٠,٨٦٠-٠,٣٨٩) لتتبع مقدار التشتت عن المتوسط ، وبالنظر إلى الجدول يتضح أن العوامل المناسبة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة سبعة عوامل وهي التي تراوحت متوسطاتها بين (٢,٧٠-٢,٨٤) أهمها :

١.الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي .
٢.تنظيم الجدول اليومي .
٣.العلاقا الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي .

حيث حاز العامل ((الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي)) على أعلى متوسط (٢,٨٤) وقد يعود ذلك لأن في اكتمال الجهاز الإداري وحسن اختياره من قبل الجهات المسئولة ما يساعد على توفير وتهيئة المناخ الملائم للعملية التدريبية، وتقديم كافة التسهيلات التي تسهم في تحقيق أهداف البرامج التدريبية لجميع أفراد مجتمع الدراسة، بينما حظي عامل ((الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية)) على أقل متوسط في مدى المناسبة (٢,٧٠) ، في حين أشارت إجابات أفراد مجتمع الدراسة إلى أن أحد عشر عاملا من العوامل المدرجة بالاستبانة كانت مناسبة إلى حد ما، وهي التي تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٤٠-٢,٦٩) أهمها :

١. موضوعية التقويم للمتدربات .
٢. تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية .
٣. التنوع في أساليب التدريب .

في حين أشارت إجابات أفراد مجتمع الدراسة إلى أن الثمانية عوامل الأخرى كانت غير مناسبة وهي التي انحصرت قيم وسطها الحسابي بين (٢,٠٩-٢,٣٤) أهمها :

١. تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي .
٢. الورش التدريبية (المشاغل التربوية) .
٣. إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج .

وخلاصة القول إن النتائج المدرجة في هذا الجدول الخاص بالعوامل المساعدة بالمركز ذات قيمة متوسطة ، فلقد بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور(٢,٥٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٢٣) بمعنى أن العوامل المساعدة المدرجة في الاستبانة مناسبة إلى حد ما لتحقيق أهداف البرامج التدريبية بمراكز التدريب لدى أفراد مجتمع الدراسة غير أنها لم تتوفر بالشكل المطلوب كما أوضح بالمحور السابق ، وهذا يشير إلى أن الحرص مستقبلا من قبل المسئولين على تأمين مثل تلك العوامل والاهتمام بها يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة من البرامج التدريبية .

٩.مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج .

السؤال الثامن من أسئلة الدراسة ونصه : ما مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة المبنى الذي نفذ به البرنامج ، ولمزيد من الإيضاح أنظر (ملحق رقم ٩-٩) .

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	العنصر	مدى مناسبة العنصر: المتوسط الحسابي	مدى مناسبة العنصر: الانحراف المعياري
٤	١	قاعات التدريب من حيث الإضاءة	٢,٧٥	٠,٤٦٦
٣	٢	قاعات التدريب من حيث التهوية والتكييف	٢,٥٩	٠,٦٠٠
١٥	٣	طاولات المناقشة	٢,٤٩	٠,٦٥٢
١٣	٤	المقاعد	٢,٤٠	٠,٧٣١
١٤	٥	المكاتب	٢,٤٠	٠,٧٠٣
١١	٦	قاعة المحاضرات	٢,٢٨	٠,٧٠٦
٥	٧	المكان المخصص للراحة	٢,٢٨	٠,٧٤٠
١	٨	موقع مبنى مركز التدريب	٢,٢٧	٠,٧٩٩
١٢	٩	الكافتيريا	٢,١٨	٠,٧٦٤
٢	١٠	قاعات التدريب من حيث السعه	٢,٠١	٠,٧٢٧
٨	١١	مركز الوسائل التعليمية	٢,٠٠	٠,٧٩٥
٦	١٢	الورش التدريبية(المشاغل التربوية)	١,٩٩	٠,٧٧٥
٩	١٣	المعامل	١.٨٧	٠,٧٦٨
٧	١٤	المكتبة المتخصصة	١,٨٦	٠,٧٨١
١٠	١٥	المكتبة السمعية والبصرية	١,٦٨	٠,٧٨٥
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري للمحور			**٢,٢٠**	**٠,٤٣٥**

يوضح جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة عناصر مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذت به البرامج وعددها خمسة عشر عنصرا، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بين (١,٦٨-٢,٧٥) بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٧٨٥-٠,٤٦٦) لإيضاح مقدار التشتت حول المتوسطات الحسابية ، ولقد أوضح أفراد مجتمع الدراسة أن عنصر ((قاعات التدريب من حيث الإضاءة)) هو العنصر الوحيد المناسب من وجهة نظرهن فقط بمتوسط حسابي (٢,٧٥) .

بينما نجد أن أربعة عناصر فقط من هذا المحور كانت مناسبة إلى حد ما وفق متوسطات انحصرت بين (٢,٤٠-٢,٥٩) وهي :

١.قاعات التدريب من حيث التهوية والتكييف .

٢.طاولات المناقشة .

٣.المقاعد .

٤.المكاتب .

وهذا يشير إلى حرص الرئاسة العامة لتعليم البنات على توفير تلك العناصر بمراكز التدريب وفق إمكاناتها المتاحة .

أما العناصر الأخرى وعددها عشرة فهي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة غير مناسبة وهي التي انحصرت متوسطاتها بين (١,٦٨-٢,٢٨) حيث حظي كل من عنصر((قاعة المحاضرات ، والمكان المخصص للراحة)) على المتوسط (٢,٢٨) بانحراف معياري بلغ على التوالي (٠,٧٠٦-٠,٧٤٠) بينما نال عنصر ((المكتبة السمعية والبصرية)) أدنى متوسط في هذا المحور .

وبالتدقيق في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (٢,٢٠) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٣٥) وهذا يشير إلى أن عناصر المحور كانت غير مناسبة ، وربما يعود السبب في ذلك إلى كون مباني مراكز التدريب ليست المباني المهيأة لأن تكون مراكز للتدريب ؛ نظرا لأنها تتطلب مباني متخصصة ومجهزة من حيث المكان المخصص للراحة ، قاعة المحاضرات، الورش التدريبية، المعامل ، قاعات التدريب ، مركز الوسائل التعليمية ، المكتبة السمعية والبصرية..الخ. فالاهتمام بتلك العناصر وتأمينها بدرجة مناسبة يسهم في نجاح العملية التدريبية .

١٠.أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز .

السؤال التاسع من أسئلة الدراسة ونصه : ما أهم المشكلات التي تحد من فاعليـــة الـــبرامج التدريبيـــة بالمركز؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب التكرار والنسبة المئوية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي من وجهة نظر أفراد مجتمـــع الدراسة في كل من مكة المكرمة وجدة، والجداول (١٩،٢٠) توضح ذلك .

جدول (١٧)

أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي بمكة المكرمة من وجهة نظر المدربات والمتدربات وعددهن (١٢١) وقد رتبت حسب التكرار والنسبة المئوية

م	أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز	التكرار	النسبة
١	عدم مناسبة الفترة الزمنية المنفذة بها البرامج التدريبية.	٥٠	٤١,٣
٢	عدم ملائمة المبنى المخصص للتدريب.	٥٠	٤١,٣
٣	عدم توفر وسائل المواصلات من وإلى المركز.	٤٨	٣٩,٧
٤	عدم وجود حوافز مادية أو معنوية للمتدربات.	٤٥	٣٧,٢
٥	عدم اتساع قاعة التدريب لعدد المتدربات.	٤٥	٣٧,٢
٦	عدم وجود مكتبة غنية بالمراجع والمصادر المعينة.	٤٠	٣٣,١
٧	كثرة أعباء القائمة بعملية التدريب.	٣٣	٢٧,٣
٨	عدم توفر المعامل اللغوية والسمعية والبصرية.	٢٨	٢٣,٢
٩	تركيز المدربات على الجانب النظري أكثر من العملي.	٢٥	٢٠,٧
١٠	عدم توفر مكان مناسب لتطبيق الورش التدريبية.	٢٢	١٨,٢
١١	بعد موقع المركز.	٢٢	١٨,٢

يوضح جدول (١٧) المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب الـــتربوي البـــالغ عددها إحدى عشر مشكلة، والتي أوضحت من قبل مجموعة بسيطة من أفراد مجتمع الدراســـة بمكـــة المكرمة لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٥٠%)؛ نظرا لكثرة أعبـــاء المشـــاركات فـــي الـــبرامج التدريبية من المدربات والمتدربات ، وعدم اهتمامهن بها؛ لأنهن غـــير ملزمـــات بتعبئـــة مثـــل تلـــك الاستبانات ، وضيق أوقاتهن، وأهم تلك المشكلات من وجهة نظرهن ما يلي :

((عدم مناسبة الفترة الزمنية المنفذة بها البرامج التدريبية، عدم ملائمة المبنى المخصص للتدريب، عـــدم توفر وسائل المواصلات من وإلى المركز، عدم وجود حوافز مادية للمتدربات، عـــدم اتســـاع قاعـــة التدريب لعدد المتدربات، عدم وجود مكتبة غنية بالمراجع والمصادر المعينة، كثرة أعباء القائمة بعمليـــة

التدريب، عدم توفر المعامل اللغوية والسمعية والبصرية،تركيز المدربات على الجانب النظري أكثر من العملي))، بنسب مئوية تراوحت بين (٢٠,٧% إلى ٤١,٣%) .

كما يوضح الجدول أن هناك مشكلات لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٢٠%) وهي المدرجة بالأرقام (١٠،١١) بمعنى أن برامج مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة تواجه العديد من المشكلات التي تحد من فاعليتها .

جدول (١٨)

أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي(العام) بمحافظة جدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات وعددهن (٢٣٦) وقد رتبت حسب التكرار والنسبة المئوية

م.	أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز	التكرار	النسبة
١	عدم اختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية.	٦٠	٢٥,٤
٢	بعد مركز التدريب.	٥٩	٢٥,٠
٣	عدم ملائمة المكان المخصص للتدريب.	٥٧	٢٤,٢
٤	عدم مناسبة الفترة الزمنية المخصصة لمحتوى البرنامج التدريبي.	٥٥	٢٣,٣
٥	عدم توفر العدد الكافي من المدربات المؤهلات علميا وأكاديميا.	٥٠	٢١,٢
٦	عدم ربط التدريب بالحوافز أو الترقية في العمل.	٥٠	٢١,٢
٧	عدم اتساع قاعة التدريب لعدد المتدربات.	٣٥	١٤,٨
٨	عدم توفر المكتبة المتخصصة والمراجع المناسبة بالمركز.	٣٣	١٤,٠
٩	عدم توفر المواصلات من وإلى المركز.	٢٨	١١,٩
١٠	عدم التنويع في أساليب التدريب والتركيز على أسلوب المحاضرة.	٢٥	١٠,٦
١١	تكليف المتدربات ماديا بشراء الخامات والأدوات اللازمة للبرامج التدريبية.	٢٢	٩,٣

يوضح جدول رقم (١٨) المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بمركز التدريب التربوي البالغ عددها إحدى عشر مشكلة، والتي أوضحت من قبل مجموعة بسيطة من أفراد مجتمع الدراسة بجدة لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٣٠%)؛ نظرا لكثرة أعباء المشاركات في البرامج التدريبية من المدربات والمتدربات ، وعدم اهتمامهن بها؛ لأنهن غير ملزمات بتعبئة مثل تلك الاستبانات، وضيق أوقاتهن، وأهم تلك المشكلات من وجهة نظرهن ما يلي :

((عدم اختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية، بعد مركز التدريب، عدم ملائمة المكان المخصص للتدريب، عدم مناسبة الفترة الزمنية المخصصة لمحتوى البرنامج التدريبي، عدم توفر العدد الكافي من المدربات المؤهلات علميا وأكاديميا، عدم ربط التدريب بالحوافز أو الترقية في العمل))، بنسب مئوية تراوحت بين (٢١,٢% إلى ٢٥,٤%) .

كما يوضح الجدول أن هناك مشكلات لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٢٠%) وهي المدرجة بالأرقام (٧، ٨، ٩، ١٠، ١١)، وهذا يعني أن برامج مركز التدريب التربوي (العام) بمحافظة جدة تواجه العديد من المشكلات التي تحد من فاعليتها .

١١. أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي من برامج تدريبية.

السؤال العاشر من أسئلة الدراسة ونصه : ما أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي من برامج تدريبية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب التكرار والنسبة المئوية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة في كل من مكة المكرمة وجدة، والجداول (٢١،٢٢) توضح ذلك.

جدول (١٩)

أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة من برامج تدريبية من وجهة نظر المدربات والمتدربات وعددهن (١٢١) وقد رتبت حسب التكرار والنسبة المئوية

م	أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز	التكرار	النسبة
١	تنفيذ البرامج التدريبية قبل بداية العام الدراسي.	٥٠	٤١,٣
٢	تخصيص مبنى مستقل أكبر مساحة وفي موقع مناسب يخدم العملية التدريبية، من حيث الموقع، أماكن الراحة للمدربات والمتدربات، الكافتيريا المجهزة بصورة جيدة، قاعات التدريب المناسبة لعدد المتدربات، المقاعد المريحة...الخ.	٥٠	٤١,٣
٣	تأمين وسائل المواصلات من وإلى المركز.	٤٨	٣٩,٧
٤	تقديم حوافز مادية ومعنوية للمدربات والمتدربات لتشجيع الانضمام للبرامج التدريبية.	٤٥	٣٧,٢
٥	تجهيز المركز بالتقنيات التدريبية المناسبة(الوسائل المعينة، المعامل اللغوية، المكتبة الغنية بالمراجع، الآت التصوير..الخ) بحيث تتاح الفرصة أمام المدربات لاستخدام أساليب تدريبية متنوعة.	٤٠	٣٣,١
٦	اختيار المدربة ذات الكفاءة العالية التي لها القدرة على التجديد والابتكار.	٣٣	٢٧,٣
٧	الاستفادة من خبرات مدربات معهد الإدارة العامة وبالأخص في عملية تقييم المتدربات.	٢٨	٢٣,٢
٨	توفير ميزانية خاصة لمركز التدريب لتغطية جميع الخدمات الخاصة بالبرامج	٢٥	٢٠,٧
٩	التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي بالبرامج التدريبية.	٢٢	١٨,٢
١٠	دراسة الحاجات التدريبية من واقع الميدان، وإعداد محتوى البرامج بحيث يشبع تلك الحاجات.	٢٠	١٦,٥

يوضح جدول (١٩) المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي البالغ عددها عشر مقترحات، والتي أوضحت من قبل مجموعة بسيطة من أفراد مجتمع الدراسة بمكة المكرمة لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٥٠%)؛ نظرا لكثرة أعباء المشاركات في البرامج التدريبية من المدربات والمتدربات ، وعدم اهتمامهن بها؛ لأنهن غير ملزمات بتعبئة مثل تلك الاستبانات ، وضيق أوقاتهن، وأهم تلك المقترحات من وجهة نظرهن ما يلي:

((تنفيذ البرامج التدريبية قبل بداية العام الدراسي، تخصيص مبنى مستقل أكبر مساحة وفي موقع مناسب يخدم العملية التدريبية، من حيث الموقع، أماكن الراحة للمدربات والمتدربات، الكافتيريا المجهزة بصورة جيدة، قاعات التدريب المناسبة لعدد المتدربات، المقاعد المريحة...الخ، تأمين وسائل المواصلات من وإلى المركز، تقديم حوافز مادية ومعنوية للمدربات والمتدربات لتشجيع الانضمام للبرامج التدريبية، تجهيز المركز بالتقنيات التدريبية المناسبة(الوسائل المعينة، المعامل اللغوية، المكتبة الغنية بالمراجع، الآت التصوير..الخ) بحيث تتاح الفرصة أمام المدربات لاستخدام أساليب تدريبية متنوعة، اختيار المدربة ذات الكفاءة العالية التي لها القدرة على التجديد والابتكار، الاستفادة من خبرات مدربات معهد الإدارة العامة وبالأخص في عملية تقييم المتدربات، توفير ميزانية خاصة لمركز التدريب لتغطية جميع الخدمات الخاصة بالبرامج))، بنسب مئوية تراوحت بين (٢٠,٧% إلى ٤١,٣%) .

كما يوضح الجدول أن هناك مقترحات لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٢٠%) وهي الموضحة بالأرقام (٩ ، ١٠) .

بمعنى أن مركز التدريب التربوي في مكة المكرمة بحاجة إلى المقترحات السالفة الذكر للارتقاء به .

جدول (٢٠)

أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي (العام) بمحافظة جدة من برامج تدريبية من وجهة نظر المدربات والمتدربات وعددهن (٢٣٦) وقد رتبت حسب التكرار والنسبة المئوية

م	أهم المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز	التكرار	النسبة
١	تنفيذ البرامج التدريبية أثناء عودة المعلمات للمدارس وقبل بداية العام الدراسي.	٦٠	٢٥,٤
٢	تخصيص موقع متوسط ومناسب لمبنى مركز التدريب يخدم العملية التدريبية من خلال قاعات التدريب المناسبة من حيث السعة والإضاءة والتهوية والمقاعد، الكافتيريا المجهزة بصورة جيدة...الخ.	٥٩	٢٥,٠
٣	تزويد المركز بالتقنيات التدريبية المناسبة (المكتبة الغنية بالمراجع، أجهزة الكمبيوتر، الأدوات والوسائل المعينة، المعامل، المكتبة السمعية والبصرية، الآت التصوير...الخ).	٥٦	٢٣,٧
٤	التمويل المالي وتوفير ميزانية خاصة لمركز التدريب لتغطية جميع الخدمات الخاصة بالبرامج التدريبية.	٥٤	٢٢,٩
٥	الاستعانة ببعض الخبرات التربوية المتميزة في التدريب من داخل وخارج المملكة.	٥٠	٢١,٢
٦	توزيع النشرات والمطبوعات الخاصة بالتدريب على الجميع لتوعيتهم بأهميته.	٤٨	٢٠,٤
٧	إطلاع المدربات على أحدث الطرق والوسائل والنظريات الحديثة في التدريب.	٤٥	١٩,١
٨	تخصيص فئة من المدربات للتدريب على إنتاج الوسائل التعليمية لمختلف التخصصات.	٤٤	١٨,٦
٩	زيادة التخطيط بدقة وإيجابية مع الجهات ذات العلاقة بالبرامج التدريبية من حيث مدتها، والفئة المستفيدة منها، وأساليب التدريب بها.	٤٤	١٨,٦
١٠	ضرورة تناسب الفترة الزمنية المخصصة مع محتوى البرنامج التدريبي.	٤٣	١٨,٢
١١	دعم مركز التدريب بالعناصر اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية من حيث المدربات المؤهلات، العمالة المساعدة في نقل الأدوات المستخدمة، إصلاح الأجهزة والتأكد منها قبل بدء التنفيذ، توفير المواصلات من وإلى المركز للمدربات والمتدربات...الخ	٣٦	١٥,٢
١٢	ضرورة توفر الوعي الكافي في جميع منسوبات المركز من حيث المتطلبات والتخطيط المسبق والتنفيذ.	٣٦	١٥,٢
١٣	تفريغ المتدربة كليا أثناء عملية تدريبها وندب أخرى لإنجاز أعمالها.	٣٥	١٤,٨
١٤	توفير حوافز مادية ومعنوية للمدربات والمتدربات.	٣٣	١٤,٠
١٥	التنويع في أساليب التدريب، واختيار الأسلوب الملائم للموضوع.	٢٨	١١,٩

يوضح جدول (٢٠) المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب التربوي البالغ عددها خمسة عشر مقترحا، والتي أوضحت من قبل مجموعة بسيطة من أفراد مجتمع الدراسة بجدة لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٣٠%)؛ نظرا لكثرة أعباء المشاركات في البرامج التدريبية من المدربات والمتدربات ، وعدم اهتمامهن بها؛ لأنهن غير ملزمات بتعبئة مثل تلك الاستبانات، وضيق أوقاتهن ، وأهم تلك المقترحات من وجهة نظرهن ما يلي :

((تنفيذ البرامج التدريبية أثناء عودة المعلمات للمدارس وقبل بداية العام الدراسي، تخصيص موقع متوسط ومناسب لمبنى مركز التدريب يخدم العملية التدريبية من خلال قاعات التدريب المناسبة من حيث السعة والإضاءة والتهوية والمقاعد، الكافتيريا المجهزة بصورة جيدة...الخ، تزويد المركز بالتقنيات التدريبية المناسبة (المكتبة الغنية بالمراجع، أجهزة الكمبيوتر، الأدوات والوسائل المعينة، المعامل، المكتبة السمعية والبصرية، الآت التصوير...الخ)، التمويل المالي وتوفير ميزانية خاصة لمركز التدريب لتغطية جميع الخدمات الخاصة بالبرامج التدريبية، الاستعانة ببعض الخبرات التربوية المتميزة في التدريب من داخل وخارج المملكة، توزيع النشرات والمطبوعات الخاصة بالتدريب على الجميع لتوعيتهم بأهميته)) ، بنسب مئوية تراوحت بين (٢٠,٤% إلى ٢٥,٤%) .

كما يوضح الجدول أن هناك مقترحات لم تصل نسبة من قمن بكتابتها إلى (٢٠%) وهي المدونة بالأرقام (٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥) .

بمعنى أن مركز التدريب التربوي (العام) بجدة بحاجة إلى المقترحات السالفة الذكر للارتقاء به .

١٢.المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من(١ إلى ٨) .

جدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) وقد رتبت حسب متوسطاتها

التسلسل وفقا للاستبانة	التسلسل وفقا للمتوسط	محاور الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣	١	مدى أهمية أساليب التدريب المختارة.	٢,٦٢	٠,٢٧٤
٥	٢	مدى مناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية.	٢,٥٣	٠,٣٢٣
٨	٣	مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة.	٢,٥٣	٠,٣٢٦
١	٤	مدى أهمية الاحتياجات التدريبية المختارة.	٢,٥٢	٠,٢٦٨
٧	٥	مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية.	٢,٣٤	٠,٣٦٣
٦	٦	مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة.	٢,٢٣	٠,٤١٧
٩	٧	مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج.	٢,٢٠	٠,٤٣٥
٢	٨	مدى خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية المختارة.	٢,٠٣	٠,٤٨٢
٤	٩	مدى توفر أساليب التدريب المختارة.	٢,٠٢	٠,٣٨٠

يوضح جدول (٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول جميع المحاور الموضحة بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨)، وهي مرتبة تنازليا وفق أعلى متوسط حسابي عام لها بانحرافات معيارية انحصرت بين (٠,٣٨٠-٠,٢٧٤) لإيضاح مقدار التشتت عن المتوسط ، وقد تراوحت قيم متوسطاتها بين (٢,٠٢-٢,٦٢) ، وعند مقارنة المتوسطات الكلية ببعضها يتضح أن المتوسط الحسابي العام لمدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة هو أعلى متوسط حيث بلغ (٢,٦٢) وهذا يشير إلى أن الأساليب التدريبية المدرجة بهذا المحور مهمة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة، يلي ذلك محوري : مدى مناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة، بالمتوسط (٢,٥٣) بانحرافات معيارية هي على التوالي(٠,٣٢٣و، ٠,٣٢٦) بمعنى أن جميع العوامل المساعدة المدرجة بهذا المحور مناسبة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية بالمركز ، كما أن جميع أساليب تقويم المتدربات المختارة مهمة إلى حد ما ، في حين حاز محور مدى أهمية الاحتياجات التدريبية المختارة على المتوسط (٢,٥٢) ،مما يدل على أن جميع الاحتياجات التدريبية المختارة مهمة إلى حد ما ، بينما حصل محور مدى توفر العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية

على المتوسط (٢,٣٤) أي أن جميع العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية كانت غير متوفرة على الرغم من مناسبتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة ، أما محور مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة فقد نال المتوسط (٢,٢٣) وهذا يشير إلى أن أساليب تقويم المتدربات المختارة لم تتوفر على الرغم من أهميتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة ، يلى ذلك محور مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج بمتوسط (٢,٢٠) أي أن جميع عناصر مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذت به البرامج غير مناسبة ، في حين نال محور مدى خدمة البرامج للاحتياجات التدريبية المختارة المتوسط (٢,٠٣) وهذا يعني إن خدمة البرامج للاحتياجات التدريبية المختارة كانت ضعيفة بالرغم من أهمية تلك الاحتياجات إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة ، بينما حصل محور مدى توفر الأساليب التدريبية على أدنى متوسط في الجدول حيث بلغ (٢,٠٢) بمعنى أن الأساليب التدريبية كانت غير متوفرة بالرغم من أهميتها إلى حد ما .

١٣.الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي .

الجزء الأول من السؤال الحادي عشر من أسئلة الدراسة ونصه : <u>هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تُعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) ؟</u>

وللإجابة عن هذا السؤال فقد استخدمت الباحثة اختبار (ت) T- test بين المجموعتين (المدرِّبات والمتدربات) ، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) والدلالة الإحصائية لجميع المحاور الموضحة بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) لمعرفة الفروق بين المجموعتين .

جدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار(ت) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) .

م	محاور الدراسة	المدربات العدد (٧٤)		المتدربات العدد (٢٨٣)		درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
١	مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة	٢,٥٦٧	٠,٢٤٧	٢,٥١٢	٠,٢٧٣	٣٥٥	١,٥٩	٠,٠٩٦	غير دالة
٢	مدى خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة.	١,٩٤٤	٠,٤٧٢	٢.٠٥٥	٠,٤٨٣	٣٥٥	١,٧٧-	٠,٠٧٦	غير دالة
٣	مدى أهمية أساليب التدريب المختارة.	٢,٧٢٩	٠,٢٦٨	٢,٥٩٢	٠,٢٦٩	٣٥٥	٣,٩٠	٠,٠٠٠	دالة
٤	مدى توفر أساليب التدريب المختارة.	٢,٠٤٥	٠,٣٤٣	٢,٠٢٥	٠,٣٩٠	٣٥٥	٠,٤٠	٠,٦٦٤	غير دالة
٥	مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة.	٢,٦٦٨	٠.٣١٢	٢,٤٩٧	٠,٣٢٠	٣٥٥	٤,١٢	٠,٠٠٠	دالة
٦	مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة.	٢,١٩٣	٠,٤٤٧	٢,٢٤٢	٠,٤٠٩	٣٥٥	٠,٩٠-	٠,٣٩٢	غير دالة
٧	مدى توفر العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية.	٢,٣١٦	٠,٣٤٥	٢,٣٥٥	٠,٣٦٧	٣٥٥	٠,٨٢-	٠,٣٩٤	غير دالة
٨	مدى مناسبة العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية.	٢,٥٠٠	٠,٣٧١	٢,٥٤٠	٠,٣١٠	٣٥٥	٠,٩٥-	٠,٣٩٥	غير دالة
٩	مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج.	٢,٠٣٩	٠,٣٨٤	٢,٢٥٣	٠,٤٣٨	٣٥٥	٣,٨٣-	٠,٠٠٠	دالة

العدد (ن) =٣٥٧

درجة الحرية = ن -٢

يوضح جدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) والدلالة الإحصائية، حيث نلاحظ أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(٠,٠٥) تُعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي بين المجموعتين (المدرِّبات والمتدربات) بثلاثة محاور فقط وهي :

- المحور الثالث ((مدى أهمية أساليب التدريب المختارة)) لصالح المدرِّبات بمتوسط بلغ (٢,٧٢)، في حين بلغ المتوسط للمتدربات (٢,٥٩) وبلغت قيمة ت (٣,٩٠)، وهذا يعني أن المدرِّبات يرون أن جميع الأساليب التدريبية المختارة بالدراسة وعددها خمسة عشر أسلوباً مهمة ، أما المتدربات فيرون أنها مهمة إلى حد ما وقد يعود ذلك لخبرة المدرِّبات، وطبيعة عملهن التي تتطلب منهن الإطلاع الدائم على تلك الأساليب، وإدراكهن لما تقوم به تلك الأساليب من دور في تطوير العملية التدريبية وما يتبع ذلك من الارتقاء بالعملية التعليمية التربوية، أو حتى لا يصبحن عرضة للملامة .
- المحور الخامس ((مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة)) لصالح المدرِّبات بمتوسط بلغ (٢,٦٦) في حين بلغ المتوسط للمتدربات (٢,٤٩) وبلغت قيمة ت (٤,١٢)، بمعنى أن أساليب تقويم المتدربات وعددها إثنا عشر أسلوباً مهمة إلى حد ما حيث أن المدرِّبات يرون أنها مهمة إلى حد ما بدرجة تفوق أهميتها إلى حد ما لدى المتدربات؛ نظراً لأنها قد تسهم في الكشف عن نواحي القوة لدى المتدربات ودعمها، وأوجه القصور والعمل على تلافيها بواسطة التخطيط والإعداد الجيد لها مستقبلاً من قبل الجهات المسئولة، أما المتدربات فربما يعود السبب في ذلك إلى إنهن يرون أن تطبيق مثل تلك الأساليب قد يكون ضد رغبتهن ومصلحتهن، وقد تحد من حصولهن على درجات مرتفعة .
- المحور التاسع ((مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج)) لصالح المتدربات بمتوسط مقداره (٢,٢٥) في حين بلغ المتوسط للمدربات (٢,٠٣) وبلغت قيمة ت (-٣,٨٣)، بمعنى أن مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذت به البرامج التدريبية غير مناسب بالنسبة للمدربات بدرجة أقل من عدم مناسبته للمتدربات، وقد يرجع السبب في ذلك إلى كون المتدربات لسن على دراية بمبنى مركز التدريب؛ نظراً لقصر الفترة الزمنية أثناء التدريب وبعده حيث أنه يتم تدريبهن كل ثلاث أو خمس سنوات مرة واحدة فقط ، أما المدرِّبات فيمكن أن يقمن بتدريب مجموعات أخرى؛ لذلك هن أكثر دراية من المتدربات بمدى مناسبة المركز للتدريب، وقد يكون كذلك من أجل تطوير العملية التدريبية مستقبلاً؛ لذلك يرغبن في توفير المبنى المناسب والمخصص لتنفيذ تلك البرامج التدريبية .

بينما نجد أن المحاور الأخرى المتبقية وهي (الأول ، والثاني ، والرابع ، والسادس ، والسابع ، والثامن) الموضحة بأسئلة الدراسة من (١ إلى٨) غير دالة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي (بين المدرِّبات والمتدربات) .

١٤. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) .

الجزء الثاني من السؤال الحادي عشر من أسئلة الدراسة ونصه : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد استخدمت الباحثة اختبار(ت) T- test بين المجموعتين (مكة المكرمة وجدة)، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) والدلالة الإحصائية لجميع المحاور الموضحة بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) لمعرفة الفروق بين المجموعتين .

جدول (٢٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار(ت) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) .

م	محاور الدراسة	مكة المكرمة العدد (١٢١)		جدة العدد (٢٣٦)		درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
١	مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة.	٢,٥٦٤	٠,٢٧٧	٢,٥٠٢	٠,٢٦١	٣٥٥	٢,٠٩	٠,٠٤١	دالة
٢	مدى خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة.	٢,١٠١	٠,٤٨٠	١,٩٩٦	٠,٤٨٠	٣٥٥	١,٩٥	٠,٠٥٢	غير دالة
٣	مدى أهمية أساليب التدريب المختارة.	٢,٦٥٥	٠,٢٦٤	٢,٦٠٤	٠,٢٧٨	٣٥٥	١,٦٧	٠,٠٩٠	غير دالة
٤	مدى توفر أساليب التدريب المختارة.	٢,١٧٢	٠,٣٦٠	١,٩٥٥	٠,٣٧٠	٣٥٥	٥,٢٩	٠,٠٠٠	دالة
٥	مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة.	٢,٦٨٥	٠,٢٦٤	٢,٤٥٤	٠,٣٢٧	٣٥٥	٦,٧١	٠,٠٠٠	دالة
٦	مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة.	٢,٥١٣	٠,٣٥٧	٢,٠٨٩	٠,٣٧٠	٣٥٥	١٠,٣٧	٠,٠٠٠	دالة
٧	مدى توفر العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	٢,٤٤٧	٠,٣٢٠	٢,٢٩٦	٠,٣٧٣	٣٥٥	٣,٨٢	٠,٠٠٠	دالة
٨	مدى مناسبة العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية.	٢,٦٤٢	٠,٢٨٢	٢,٤٧٥	٠,٣٢٩	٣٥٥	٤,٧٣	٠,٠٠٠	دالة
٩	مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج.	٢,١٦٢	٠,٤٣٦	٢,٢٣٢	٠,٤٣٤	٣٥٥	١,٤٤-	٠.١٥٢	غير دالة

العدد (ن) =٣٥٧

درجة الحرية = ن -٢

يوضح جدول (٢٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) والدلالة الإحصائية، حيث نلاحظ أن ثلاثة محاور فقط غير دالة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) وهي المحور الثاني((خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة))؛ حيث أن المتوسط الحسابي لمكة المكرمة بلغ (٢,١٠) في حين بلغ المتوسط الحسابي لجدة (١٠٩٩)؛ والمحور الثالث ((أهمية أساليب التدريب المختارة))، والمحور التاسع ((مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج)).

بينما نجد أن محاور الدراسة الأخرى وعددها ستة محاور، الموضحة بأسئلة الدراسة من (١إلى ٨) دالة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح مكة المكرمة وهذه المحاور هي :

١. المحور الأول ((مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة)) بمتوسط (٢,٥٦) في حين بلغ المتوسط لجدة (٢,٥٠) وبلغت قيمة ت (٢,٠٩)، بمعنى أن الاحتياجات التدريبية في المجالات المختارة وعددها سبعة عشر احتياجا مهمة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة بدرجة تفوق أهميتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة بجدة، وقد يعود السبب في ذلك إلى حرص أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة على تلك الاحتياجات، واهتمامهن بها، وحاجتهن إليها أكثر؛ فهن بحاجة إلى الاهتمام بكل ما من شأنه أن يرتقي ببرامج مركز التدريب التربوي في مكة المكرمة، وما يسهم عنه من تطوير لمستوى العملية التعليمية بمكة المكرمة .

٢. المحور الرابع ((مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة)) بمتوسط بلغ (٢,١٧) في حين بلغ المتوسط لجدة (١,٩٥) وبلغت قيمة ت (٥,٢٩)، بمعنى أن الأساليب التدريبية المختارة وعددها خمسة عشر أسلوبا غير متوفرة لدى أفراد مجتمع الدراسة بجدة بدرجة أكبر من عدم توفرها لدى أفراد مجتمع الدراسة بمكة المكرمة، وقد يعود ذلك إلى أن جميع المدربات في برامج مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة من المشرفات التربويات، وأن معظمهن من المؤهلات تربويا والحاصلات على درجة الماجستير في التربية، بالإضافة لخبرتهن في هذا المجال بحكم عملهن واطلاعهن على الأساليب الأكثر ملاءمة لتنفيذ تلك البرامج، في حين أن معظم المدربات في البرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي (العام) بجدة من المعلمات المكلفات بعملية التدريب من قبل المشرفات عليهن بجانب أعمالهن الأساسية، حيث أنه ليس لديهن خبرة في مجال التدريب، بالإضافة إلى أنهن غير متفرغات، ولا يتسع وقتهن للبحث عن الأساليب التدريبية الأكثر ملاءمة في تنفيذ البرامج .

٣. المحور الخامس ((مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة)) بمتوسط بلغ (٢,٦٨) في حين بلغ المتوسط لجدة (٢,٤٥) وبلغت قيمة ت (٦,٧١)، بمعنى أن أساليب تقويم المتدربات المختارة وعددها إثنا عشر أسلوبا مهمة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة بدرجة تفوق أهميتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة بجدة، وقد يعود السبب في ذلك لشعور أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة بالحاجة لتلك الأساليب ، ومدى فاعليتها وأثرها على المتدربات وبالتالي على العملية التدريبية .

٤.المحور السادس ((مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة)) بمتوسط بلغ (٢,٥١) في حين بلغ المتوسط لجدة (٢,٠٨) وبلغت قيمة ت (١٠,٣٧)، بمعنى إن أساليب تقويم المتدربات المختارة وعددها إثنا عشر أسلوباً متوفرة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة، بدرجة تفوق توفرها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة بجدة، وقد يعود السبب في ذلك إلى حرص أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة على توفير تلك الأساليب واهتمامهن بها نظراً لأهميتها لديهن، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن جميع المدربِات في برامج مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة من المشرفات التربويات، وأن معظمهن من المؤهلات تربوياً والحاصلات على درجة الماجستير في التربية، بالإضافة لخبرتهن في هذا المجال بحكم عملهن واطلاعهن على الأساليب الأكثر ملاءمة لتقويم المتدربات، في حين أن معظم المدرِّبات في البرامج التدريبية المنفذة بمركز التدريب التربوي (العام) بجدة من المعلمات المكلفات بعملية التدريب من قبل المشرفات عليهن بجانب أعمالهن الأساسية، حيث أنه ليس لديهن خبرة في مجال التدريب، بالإضافة إلى أنهن غير متفرغات، ولا يتسع وقتهن للبحث عن الأساليب الأكثر ملاءمة في تقويم المتدربات .

٥.المحور السابع ((مدى توفر العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية)) بمتوسط بلغ (٢,٤٤) في حين بلغ المتوسط لجدة (٢,٢٩) وبلغت قيمة ت (٣,٨٢)، بمعنى أن العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وعددها ست وعشرون عاملاً متوفرة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة، في حين أنها كانت غير متوفرة لدى أفراد مجتمع الدراسة بجدة، وقد يعود السبب في ذلك إلى حرص الجهات المسئولة عن التدريب بمكة المكرمة على توفير تلك العوامل وفق الامكانات المتاحة واهتمامهن بكيفية تنفيذ البرامج دون النظر لعدد البرامج المنفذة، أما بالنسبة لعدم توفرها بمركز جدة فقد يعود إلى اهتمام المسئولات عن المركز بعدد البرامج المنفذة دون النظر إلى كيفية تنفيذها، فلقد لوحظ أنه يتم تنفيذ أكثر من ثلاثة برامج تدريبية بالمركز في نفس الوقت مما لا يتيح الفرصة للاستفادة من العوامل المتوفرة في البرامج المنفذة بالقدر المطلوب والمناسب، أوقد يعود السبب لعدم توخي الدقة والموضوعية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة وجدة .

٦.المحور الثامن ((مدى مناسبة العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية)) بمتوسط بلغ (٢,٦٤) في حين بلغ المتوسط لجدة (٢,٤٧) وبلغت قيمة ت (٤,٧٣)، بمعنى أن العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وعددها ست وعشرون عاملاً مناسبة إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة بدرجة تفوق مناسبتها إلى حد ما لدى أفراد مجتمع الدراسة بجدة، وقد يعود السبب في ذلك لحرص أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة على تأمين العوامل المساعدة الأكثر مناسبة لتحقيق أهداف العملية التدريبية بدرجة أكبر مما هو عليه الآن، واهتمامهن ورغبتهن بها؛ نظراً لأنه لم يمض وقت طويل على إنشاء مركز التدريب بمكة المكرمة لذلك هن يطمحن في توفير كل ما من شأنه الارتقاء به مستقبلاً لتحقيق أهداف البرامج التدريبية بالدرجة المطلوبة والمنشودة .

الفصل الخامس

ملخص الدراسة ونتائجها والتوصيات والمقترحات

- أولاً: ملخص الدراسة ونتائجها .

- ثانياً: التوصيات والمقترحات .

أولاً: ملخص الدراسة ونتائجها

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل من فصول الدراسة عرضاً لملخص وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية إلى جانب التوصيات والمقترحات وفيما يلي بيان بذلك .

أولاً : ملخص الدراسة ونتائجها :

عنوان الدراسة ((تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدرِّبات والمتدربات)) .

تهدف هذه الدراسة بصورة رئيسة إلى الكشف عن آراء المدرِّبات والمتدربات حول الواقع والمأمول لبرامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من خلال :

١ . تقويم البرامج المقدمة بمركزي التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في كل من مكة المكرمة وجدة .

٢ . وضع المقترحات التي تؤدي إلى تحسين هذه البرامج .

الفصل الأول من الدراسة (مشكلة الدراسة) وقد تمثلت في السؤال الرئيس التالي :

س: ما واقع برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدرِّبات والمتدربات ؟

وتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

س١: ما مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة ؟

س٢: ما مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة ؟

س٣: ما مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة ؟

س٤: ما مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة ؟

س٥: ما مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟

س٦: ما مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة ؟

س٧: ما مدى توفر ومناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية ؟

س٨: ما مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج ؟

س٩: ما أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز ؟

س١٠:ما المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية ؟

س١١:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تُعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، ومقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) ؟

وفي الفصل الثاني من الدراسة (الإطار النظري والدراسات السابقة) تطرقت الباحثة إلى مبحثين هما :

١ . التدريب أثناء الخدمة .

٢ . دور الرئاسة العامة نحو التدريب أثناء الخدمة (الدورات التدريبية) .

الفصل الثالث من الدراسة (إجراءات الدراسة الميدانية) تضمن منهج الدراسة حيث أُستخدام المنهج الوصفي ؛ لدراسة الواقع في الوضع الحالي ومعرفة جوانب القوة والضعف من أجل إدخال التغييرات المناسبة التي تساعد في تطوير الواقع ، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم إعداد أداة الدراسة وهي الاستبانة وعرضها على مجموعة من المحكمين لتحكيمها لتظهر فيما بعد في صورتها النهائية مكونة من (٨٥) عبارة شاملة جميع محاور الدراسة ، ثم تم تطبيقها وتوزيعها على أفراد مجتمع الدراسة الأصلي وهن المشاركات في البرامج التدريبية التربوية التي تم تنفيذها في مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة البالغ عددهن (٦٥٤) مدربةٍ ومتدربة ، في حين تم التحليل بقسم الحاسب الآلي في جامعة أم القرى لـ (٣٥٧) استبانة فقط تضمنت مدرِّبات ومتدربات مكة المكرمة وجدة .

ولمعالجة البيانات إحصائياً فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية (التكرار والنسبة المئوية ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ،اختبار(ت) T-test) .

وقد تضمن الفصل الرابع (عرض وتحليل وتفسير نتائج أداة الدراسة) وصف لأفراد مجتمع الدراسة ،ثم عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية وفقاً لتساؤلاتها .

أما الفصل الخامس (ملخص الدراسة ونتائجها والتوصيات والمقترحات) فقد تضمن ملخص عن الدراسة وملخص لنتائج الدراسة والذي تم تصنيفه وفق ما يلي :

أ. نتائج متعلقة بالواقع وتمثلت في أن :

١) جميع الاحتياجات الواردة في الاستبانة خدمت بدرجة ضعيفة من أهمها :

- مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات .
- مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات .
- المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها .

٢) أسلوبين فقط من الأساليب التدريبية المختارة وعددها خمسة عشر متوفرة وهي ((المحاضرة ، والمناقشة))، بينما نجد أن أسلوبين ((الحوار، وحلقات النقاش الدائرية المتبادلة)) كانا متوفران إلى حد ما، في حين أن أساليب التدريبية المتبقية وهي ((الدروس النموذجية ، الزيارات الميدانية ، الورش التدريبية ، العصف الذهني، العروض التلفازية، دراسة الحالة، الندوات، الحقيبة التدريبية، تمثيل الأدوار،التعليم المصغر، التعليم المبرمج)) كانت غير متوفرة على الإطلاق .

٣) أسلوب واحد فقط من أساليب تقويم المتدربات الاثنى عشر المدرجة بالاستبانة كان متوفر وهو ((نسبة الحضور في البرنامج))، بينما توفر إلى حد ما أسلوبين فقط وهما ((الملاحظة ، والاستفتاء)) في حين تسعة أساليب لم تتوفر وهي ((الاختبارات الشفوية، الاختبارات التحريرية، التقويم الذاتي، تحليل مشكلات العمل، الاختبارات العملية، المشروعات التطبيقية، تقديم التقارير، المقابلة ، تقديم البحوث)).

٤) ستة عوامل فقط من العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية بالمركز الستة والعشرين المدرجة بالاستبانة متوفرة وهي :

- تنظيم الجدول اليومي .

- الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات .
- الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي .
- الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات .
- الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية .
- الكوادر المتخصصة في التدريب .

بينما عشرة عوامل منها توفرت إلى حد ما أهمها :

- العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي .
- تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية .
- موضوعية التقويم للمتدربات .

في حين أن العشرة العوامل المتبقية لم تكن متوفرة أهمها :

- مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .
- الورش التدريبية (المشاغل التربوية) .
- المصادر والمراجع المعينة .

٥) عنصر واحد فقط من الخمسة عشر عنصراً المدرجة في الاستبانة مناسب في مبنى مركز التدريب الذي نفذت به البرامج التدريبية وهو ((قاعات التدريب من حيث الإضاءة)) ، بينما اتضح أن أربعة عناصر منها كانت مناسبة إلى حد ما وهي ((قاعات التدريب من حيث التهوية والتكييف، طاولات المناقشة، المقاعد، المكاتب)) أما العناصر الأخرى وعددها عشرة فكانت غير مناسبة وهي ((المكان المخصص للراحة، قاعة المحاضرات ، موقع مبنى مركز التدريب ،الكافتيريا ، قاعات التدريب من حيث السعة ، مركز الوسائل التعليمية ، الورش التدريبية ، المعامل ، المكتبة المتخصصة، المكتبة السمعية والبصرية)) .

٦) عدد المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة بمكة المكرمة إحدى عشرة مشكلة من بينها :عدم توفر وسائل المواصلات من وإلى المركز، عدم اتساع قاعة التدريب لعدد المتدربات، عدم وجود مكتبة غنية بالمراجع والمصادر المعينة .

٧) عدد المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة بجدة إحدى عشرة مشكلة من بينها : بعد مركز التدريب، عدم مناسبة الفترة الزمنية المخصصة لمحتوى البرنامج التدريبي، عدم توفر العدد الكافي من المدربات المؤهلات علمياً وأكاديمياً .

٨) عدد المشكلات المشتركة بين أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة وجدة ثلاثة مشكلات فقط وهي :

- عدم اختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية .
- عدم ملائمة المبنى المخصص للتدريب .
- عدم ربط التدريب بالحوافز أو الترقية في العمل .

ب. نتائج متطقة بالمأمول وتمثلت في أن :

١) تسعة احتياجات من الاحتياجات التدريبية السبعة عشر المدرجة في الاستبانة مهمة، وأهم خمسة احتياجات منها ما يلي :

- مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات .
- كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم .
- مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي .
- مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات .
- المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها .

في حين أن ستة احتياجات من الاحتياجات التدريبية كانت مهمة إلى حد ما من أهمها :

- مناقشة أساليب التعاون مع أولياء أمور الطالبات لمتابعة تحصيل الطالبات .
- كيفية تطبيق النظريات الخاصة بدوافع التعلم لدى الطالبات .

بينما كان احتياجا واحدا فقط غير مهم هو((معرفة طرق البحث التربوي)) .

٢) خمسة أساليب من الأساليب التدريبية المختارة وعددها خمسة عشر أسلوبا مهمة وهي :

- المناقشة .
- الحوار .
- حلقات النقاش الدائرية المتبادلة .
- الورش التدريبية (المشاغل التربوية) .
- الدروس النموذجية .

بينما اتضح أن سبعة أساليب تدريبية من مهمة إلى حد ما من أهمها :

- المحاضرة .
- الزيارات الميدانية .
- العروض التلفازية .

في حين أن الأسلوبين ((التعليم المصغر ، تمثيل الأدوار)) كانا غير مهمين .

٣) أسلوبين فقط من أساليب تقويم المتدربات الإثنى عشر المدرجة بالاستبانة مهمة وهي :

- نسبة الحضور في البرنامج .
- تحليل مشكلات العمل .
- بينما أتضح أن سبعة أساليب منها مهمة إلى حد ما أهمها :
- التقويم الذاتي .
- الملاحظة .
- الاستفتاء (استطلاع الرأي) .

في حين أن الثلاثة الأساليب المتبقية كانت غير مهمة وهي :

- الاختبارات الشفوية .
- الاختبارات التحريرية .
- تقديم البحوث .

٤) سبعة عوامل فقط من العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية بالمركز الستة والعشرين الموضحة بالاستبانة كانت مناسبة وأهم خمسة منها :

- الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي .
- تنظيم الجدول اليومي .
- العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي .
- الكوادر المتخصصة في التدريب .
- الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات .

في حين أن أحد عشر عاملا من تلك العوامل كانت مناسبة إلى حد ما أهمها :

- موضوعية التقويم للمتدربات .
- تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية .
- التنوع في أساليب التدريب .

بينما العوامل الأخرى وعددها ثمانية عوامل كانت غير مناسبة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية وهي :

- تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي .
- الورش التدريبية (المشاغل التربوية) .
- إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج .
- إشراك المتدربات في تخطيط الجانب التطبيقي .
- إشراك المتدربات في وضع بعض أهداف البرنامج التدريبي .
- المكتبة المتخصصة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .
- إشراك المتدربات في تخطيط الجانب النظري .
- المواصلات من وإلى مركز التدريب .

٥) عدد المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة بمكة المكرمة عشر مقترحات كان من بينها :

- تأمين وسائل المواصلات من وإلى المركز للمدربات والمتدربات .
- اختيار المدربة ذات الكفاءة العالية التي لها القدرة على التجديد والابتكار .
- التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي بالبرامج التدريبية .
- دراسة الحاجات التدريبية من واقع الميدان، وإعداد محتوى البرامج بحيث يشبع تلك الحاجات .

٦) عدد المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة بجدة خمسة عشر مقترحا من بينها :

- توزيع النشرات والمطبوعات الخاصة بالتدريب على الجميع لتوعيتهم بأهميته .
- إطلاع المدربات على أحدث الطرق والوسائل والنظريات الحديثة في التدريب .
- تخصيص فئة من المدربات للتدريب على إنتاج الوسائل التعليمية لمختلف التخصصات .
- زيادة التخطيط بدقة وإيجابية مع الجهات ذات العلاقة بالبرامج التدريبية من حيث مدتها، والفئة المستفيدة منها، وأساليب التدريب بها .

٧) عدد المقترحات المشتركة بين أفراد مجتمع الدراسة في مكة المكرمة وجدة ست مقترحات فقط وهي:

- تنفيذ البرامج التدريبية أثناء عودة المعلمات للمدارس وقبل بداية العام الدراسي .
- تخصيص مبنى مستقل أكبر مساحة وفي موقع مناسب يخدم العملية التدريبية، من حيث الموقع، أماكن الراحة للمدربات والمتدربات، الكافتيريا المجهزة بصورة جيدة، قاعات التدريب المناسبة لعدد المتدربات، المقاعد المريحة...الخ .
- تزويد المركز بالتقنيات التدريبية المناسبة (المكتبة الغنية بالمراجع، أجهزة الكمبيوتر، الأدوات والوسائل المعينة، المعامل، المكتبة السمعية والبصرية، الآت التصوير...الخ) .
- التمويل المالي وتوفير ميزانية خاصة لمركز التدريب لتغطية جميع الخدمات الخاصة بالبرامج التدريبية .
- الاستعانة ببعض الخبرات التربوية المتميزة في التدريب من داخل وخارج المملكة .
- تقديم حوافز مادية ومعنوية للمدربات والمتدربات لتشجيع الانضمام للبرامج التدريبية .

ج. نتائج متعلقة بالفروق في إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي ومقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) فيما يتعلق بالمحاور الموضحة بأسئلة الدراسة من (١ إلى ٨) وتمثلت في أن :

١) هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لنوع المشاركة في البرنامج التدريبي، بين المجموعتين (المدربات والمتدربات) لصالح المدربات في محورين هما ((مدى أهمية أساليب التدريب المختارة، مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة))، بينما كانت الفروق لصالح المتدربات في محور((مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج))، أما محاور الدراسة الأخرى وعددها ستة فلا توجد بها فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بنوع المشاركة بالبرنامج التدريبي .

٢) ثلاثة محاور فقط لا توجد بها فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى مقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب) وهي: الثاني ((مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة))، والثالث ((مدى أهمية أساليب التدريب المختارة))، والتاسع ((مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج))، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محاور الدراسة الأخرى وعددها ستة فيما يتعلق بمقر مركز التدريب التربوي (المدينة التي تم بها التدريب، مكة المكرمة وجدة) لصالح مكة المكرمة .

ثانيا:التوصيات والمقترحات .

ثانيا: التوصيات والمقترحات .

بناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج وما أظهرته من نواحي قوة وقصور في برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات بمكة المكرمة وجدة، تقدم الباحثة عددا من التوصيات التي ربما تعمل على تدعيم جوانب القوة وتعالج أوجه القصور في برامج مراكز التدريب التربوي والمصنفة وفق ما يلي :

أولا : توصيات مرتبطة بنتائج الدراسة .

من جراء ما قامت به الباحثة ترى أن هناك توصيات مرتبطة بنتائج الدراسة ينبغي على المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات الأخذ بها وهي كما يلي :

١.زيادة الاهتمام بالتركيز على خدمة البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية المحددة بالدراسة بدرجة عالية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية .

٢. زيادة الاهتمام بالتركيز على الأساليب التدريبية المحددة بالدراسة والتنويع بها .

٣.زيادة الاهتمام بالتركيز على أساليب تقويم المتدربات المحددة بالدراسة والتنويع بها .

٤.زيادة الاهتمام بالتركيز على توفير العوامل المساعدة في تحقيق أهداف البرامج التدريبية مثل (مركز الوسائل التعليمية ،الورش التدريبية ، المصادر والمراجع المعينة).

٥.اختيار مبنى حكومي مستقل أكثر ملاءمة، مجهز بأحدث الوسائل المعينة والأدوات اللازمة؛ لتسهيل عملية التدريب .

٦.تزويد مراكز التدريب التربوي بالرئاسة بالمتخصصات في التدريب، والاستعانة بالخبراء والخبيرات في هذا المجال بحيث تشمل جميع التخصصات مع تكوين ثلاث لجان رئيسية ضمن الهيكل التنظيمي لمركز التدريب التربوي تمثل الفئة الفنية يرتبط عمل كل لجنة منها بالأخرى ويكون أعضائها من المشرفات التربويات على أن لا يقل عدد أعضاء اللجنة الواحدة بكل تخصص بإدارة الإشراف التربوي عن ثلاث عضوات، ويشترط فيهن الحصول على شهادة تأهيلية من معهد الإدارة العامة تشهد بمدى كفاءتهن وقدرتهن على التدريب في مجالات التخطيط والتصميم، التنفيذ، التقويم والمتابعة .

٧.تنفيذ البرامج التدريبية أثناء عودة المعلمات قبل بداية العام الدراسي .

٨.زيادة المدة المخصصة للبرامج التدريبية بما يتناسب مع محتواها .

٩.توفير المواصلات من وإلى مركز التدريب للمدربات والمتدربات .

١٠.تفريغ الفئة المراد تدريبها لفصل دراسي كامل تنخرط فيه المتدربة بجميع البرامج التي تناسب احتياجاتها التدريبية .

ثانياً: المقترحات المتعلقة بالدراسات المستقبلية .

١.القيام بدراسة مماثلة لبرامج مراكز التدريب التربوي في مناطق تعليمية أخرى بالمملكة العربية السعودية.

٢.القيام بدراسة مماثلة لبرامج مراكز التدريب التربوي في إدارات التعليم بوزارة المعارف بكافة المناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية .

٣.القيام بدراسة صعوبات ومعوقات برامج مراكز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة العربية السعودية .

٤.القيام بدراسة علمية تهدف إلى بناء برنامج تدريبي يهدف إلى رفع كفاءة المدرّبات لأداء مهام التدريب كما ينبغي .

المصادر والمراجع العربية والأجنبية

محتويات المصادر والمراجع

- أولاً : المصادر.
- ثانياً : المعاجم.
- ثالثاً : الكتب.
- رابعاً : الرسائل العلمية.
- خامساً : المؤتمرات.
- سادساً : المجلات والدوريات.
- سابعاً : المطبوعات والوثائق الرسمية.
- ثامناً : المراجع الأجنبية.

المصادر والمراجع العربية والأجنبية

أولاً: المصادر .

١-القرآن الكريم .

ثانياً: المعاجم .

٢-أنيس، إبراهيم ، وعبد الحليم منتصر ، وعطية الصوالحي ، ومحمد خلف الله أحمد.(د.ت).المعجم الوسيط ، مج١، بيروت : دار الفكر، ط٢ .

٣-بدوي، أحمد زكي .(١٤١٠هـ/١٩٨٩م). معجم مصطلحات التعليم الفني والتدريب /تخطيط التدريب/أنواعه/إدارته/ تنظيمه/أساليبه/وسائله ((إنجليزي-فرنسي-عربي))، القاهرة : دار الكتاب المصري، بيروت : دار الكتاب اللبناني، ط١ .

٤-اللقاني، أحمد حسين، وعلي الجمل .(١٤١٦هـ/١٩٩٦م).معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة :عالم الكتب، ط١ .

٥-______ .(د.ت). المنجد الأبجدي، بيروت : دار المشرق، ط٣ .

٦-______ .(١٩٨٦م). المنجد، بيروت : دار المشرق، ط ٢٨ .

ثالثاً: الكتب .

٧-أبو ريا، أمين محمد .(١٩٨٨م). أساليب التدريب والتدريب الموقعي، الرياض: دارالبردي، د.ط .

٨-أحمد، لطفي بركات.(١٤٠٢هـ/١٩٨٢م). تدريس العلوم الاجتماعية في المدرسة العربية، أبها: دار الحارثي للطباعة والنشر، ط١ .

٩- باشات، أحمد إبراهيم.(١٩٧٨م). أسس التدريب، القاهرة : دار النهضة العربية ، ط١ .

١٠-بخش، هالة طه .(١٩٩٤م). التدريس الفعال للعلوم الطبيعية للمرحلة الثانوية في ضوء الكفايات التعليمية، القاهرة : مطابع الشروق، د.ط .

١١- برعي، محمد جمال .(١٩٧٠م). فن التدريب الحديث في مجالات التربية، القاهرة :مكتبة القاهرة الحديثة ، د.ط .

١٢- برعي، محمد جمال .(١٩٧٣م). التدريب والتنمية، القاهرة : عالم الكتب ، د.ط .

١٣-بشارة، جبرائيل .(١٩٨٦م). تكوين المعلم التربوي والثورة العلمية التكنولوجية، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ط١ .

١٤-تريسي، وليم ر.(١٤١١هـ/١٩٩٠م). تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد الجبالي، معهد الإدارة العامة، الرياض :الإدارة العامة للبحوث ، د.ط .

١٥-توفيق، عبد الرحمن .(١٩٩٤م). التدريب الأصول والمبادئ العلمية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية١، القاهرة : مركز الخبرات المهنية للتدريب ، د.ط .

١٦- توفيق، عبد الرحمن .(١٩٩٥م). كيف تصبح مدرباً فعالاً؟ موسوعة التدريب والتنمية البشرية٣، القاهرة : مركز الخبرات المهنية للتدريب ، د.ط .

١٧- توفيق، عبد الرحمن ، وخبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة [بيمك].(د.ت). التخطيط للتدريب وأساليب الاحتياجات التدريبية، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة[بميك] ، د.ط .

١٨-الحارثي، زايد بن عجير.(١٤١٢هـ/١٩٩٢م). بناء الاستفتاءات وقياس الاتجاهات، جده: دار الفنون ، ط١ .

١٩-حسنين، حسين محمد .(١٤١٦هـ/١٩٩٥م). طرق التدريب، سلسلة أدلة العاملين بتنمية المجتمعات المحلية٥، الأردن، عمان : مطبعة القدس، ط١ .

٢٠-حسين، سيد حسن .(١٩٦٩م). دراسات في الإشراف الفني، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية، د.ط .

٢١-الحقيل، سليمان بن عبد الرحمن.(١٤١٦هـ/١٩٩٦م). نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية، الرياض : مطابع التقنية للأوفست، ط٩ .

٢٢-الخطيب، أحمد ، ورداح الخطيب .(١٤٠٦هـ/١٩٨٦م). اتجاهات حديثة في التدريب، الرياض : مطابع الفرزدق التجارية ، ط١ .

٢٣-روثويل، ويليام ج .(١٩٩٧م). ما وراء التدريب أحدث استراتيجيات الارتقاء بالأداء البشري، ترجمة علا أحمد، القاهرة : سلسلة إصدارات بميك ٨، ج١، د.ط .

٢٤-الزهراني، سعود حسين .(١٤١٥هـ/١٩٩٥م). المعلم السعودي إعداده- تدريبه-تقويمه، جدة : دار البلاد للطباعة والنشر، ط١ .

٢٥-الزيود، نادر فهمي ، وصالح ذياب هندي ، وهشام عامر عليان ، وتيسير مفلح كوافحة .(١٩٩٣م). التعلم والتعليم الصفي، عمان : دار الفكر، ط٣ .

٢٦-سعادة، يوسف جعفر .(١٤١٤هـ/١٩٩٣م). التدريب أهميته والحاجة إليه/أنماطه/تحديد احتياجاته /بناء برامجه والتقويم المناسب له، القاهرة : الدار الشرقية، د.ط .

٢٧-الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم .(١٤١٦هـ/١٩٩٥م). أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية ، الرياض : دار ثقيف ، ط٢ .

٢٨-شاويش، مصطفى نجيب.(١٩٩٣م). الإدارة الحديثة/مفاهيم/وظائف/وتطبيقات،الأردن،أربد : دار الفرقان ، ط١ .

٢٩-شريف، غانم سعيد ، وحنان عيسى سلطان.(١٤٠٣هـ/١٩٨٣م). الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، الرياض : دار العلوم، ط١ .

٣٠-شوق، محمود أحمد ، ومحمد مالك سعيد.(١٤١٦هـ/١٩٩٥م). تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين ، الرياض : مكتبة العبيكان ، ط١ .

٣١-صبيح، نبيل أحمد.(١٩٨١م). دراسات في إعداد وتدريب المعلمين،القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ط١ .

٣٢-العاصم، خالد سليمان .(١٤١٣هـ). التعليم في المملكة العربية السعودية تاريخه وتطوره/مراحله وأنواعه/برامجه ومستجداته، الرياض : دار طيبة ، ط١ .

٣٣-عبد الله، عبد الرحمن صالح .(١٣٩٩هـ/١٩٧٩م). دور التربية العملية في إعداد المعلمين، بيروت : دار الفكر، ط٢ .

٣٤-عبد الواسع، عبد الوهاب أحمد .(١٤٠٣هـ/١٩٨٣م). التعليم في المملكة العربية السعودية بين واقع حاضره واستشراف مستقبله، الكتاب العربي السعودي٧٩، جدة : تهامة، ط٢ .

٣٥-عبد الوهاب، علي محمد.(١٤٠١هـ). التدريب والتطوير مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض : معهد الإدارة العامة، د.ط .

٣٦-عبيدات، ذوقان ، وعبد الرحمن عدس ،وكايد عبد الحق .(١٩٩٧م). البحث العلمي مفهومه/أدواته/أساليبه، الرياض: دار أسامه، د.ط .

٣٧-العساف، صالح بن حمد.(١٤١٦هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض : مكتبة العبيكان ، ط١ .

٣٨-علاقي، مدني عبد القادر.(١٤١٤هـ/١٩٩٣م).إدارة الموارد البشرية، جدة: مكتبة دار زهران للنشر والتوزيع، ط١ .

٣٩-غرايبه، فوزي، ونعيم دهمش، وربحي الحسن، خالد عبد الله، وهاني أبو جبارة .(١٤٠١هـ/١٩٨١م). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الأردن، عمان : الجامعة الأردنية، كلية الاقتصاد والتجارة ، ط٢ .

٤٠-فلاتة، إبراهيم محمود.(١٤٠٤/١٤٠٥هـ). العملية التربوية في المدرسة الابتدائية أهدافها ووسائلها وتقويمها، مكة المكرمة : مطابع الصفا، ط١ .

٤١-فهمي، منصور.(١٩٧٦م). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة : دار الشعب، د.ط .

٤٢-القبلان، يوسف محمد .(١٤١٢هـ/١٩٩٢م). أسس التدريب الإداري مع تطبيقات المملكة العربية السعودية، الرياض : دار عالم الكتب، ط٢ .

٤٣-لبيب، رشدي .(١٩٨٦م). معلم العلوم، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية، ط٢ .

٤٤-ماهر،أحمد .(١٩٩٦م). إدارة الموارد البشرية الإسكندرية، جامعة إسكندرية : مركز التنمية الإدارية ، كلية التربية ، ط٣ .

٤٥-متولي، مصطفى .(١٩٨٣م). الإشراف الفني في التعليم، الإسكندرية : دار المطبوعات الجديدة ، د.ط.

٤٦-مصطفى، صلاح عبد الحميد ، ونجاة عبد الله النابه.(١٤٠٦هـ/١٩٨٦م). الإدارة التربوية مفهومها/نظرياتها/وسائلها ، دبي : دار القلم ، ط١ .

٤٧- موسى، عبد الحكيم موسى .(١٤١٨هـ/١٩٩٧م).التدريب أثناء الخدمة ، د.ن ، د.ط .

٤٨-النجيحي، محمد لبيب.(١٩٧٨م). الأسس الاجتماعية للتربية، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ط٧ .

٤٩-نشوان، يعقوب.(د.ت). الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الفرقان ، د.ط .

٥٠-هلال، محمد عبد الغني .(١٩٩٥م). مهارات المدرب/كيف تطور أداء الآخرين؟مهارات تطوير الأداء٧، د.ن ، ط٢ .

٥١-الهوارى، سيد .(١٩٩٦م). الأسرار التسعة للمحاضرين والمدربين الأكثر فعالية، القاهرة : دار الجيل للطباعة ، ط١ .

٥٢-ياغي، محمد عبد الفتاح .(١٤٠٦هـ/١٩٨٦م). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الرياض : جامعة الملك سعود، ط١ .

٥٣-يوسف، عبد القادر.(١٩٦٨م). تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة، بيروت : دار الكاتب العربي، د.ط .

٥٤-يوسف، عبد القادر .(١٤٠٧هـ/١٩٨٧م). مفاهيم جديدة في إعداد وتدريب المعلمين والعاملين في القطاع التربوي أثناء الخدمة، دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربية، الكويت : ذات السلاسل، ط١ .

رابعاً : الرسائل العلمية .

٥٥-بغدادي، محمد حسن .(١٤٠٤/ ١٤٠٥هـ). حاجات مدرسي الرياضيات في المرحلة المتوسطة بمكة المكرمة للتدريب أثناء الخدمة، رسالة ماجستير غير منشورة،مكة المكرمة ،كلية التربية، جامعة أم القرى .

٥٦-ثابت، نادية عمر.(١٤١٩هـ/١٩٩٨م). الاحتياجات التدريبية للقائمات بالتدريب من المشرفات التربويات في الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة، كلية التربية للبنات .

٥٧-الجمل، خلود خالد .(١٩٩٤م). تقويم برنامج الإدارة العليا في معهد الإدارة العامة في الأردن دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الأردن، الجامعة الأردنية .

٥٨-حبيل، عبد على .(١٩٩١م).تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين،رسالة دكتوراه غير منشورة،القاهرة،مصر ، جامعة عين شمس .

٥٩-الحربي، محيميد مبارك.(١٤٠٤/١٤٠٥هـ). الاحتياجات التدريبية ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٦٠-حوباني، عواطف بكر .(١٤٠٧/ ١٤٠٨هـ). الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية في مدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٦١-الخز اعي، فايز سالم .(١٤٠٥هـ/١٩٨٥م). التدريب التربوي أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية دراسة تقويمية،رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة،كلية التربية، جامعة أم القرى .

٦٢-الخير، الزين أحمد .(١٤٠٧/ ١٤٠٨هـ). دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية في السودان من خلال مراكز التأهيل التربوي، رسالة ماجستير غير منشورة،مكة المكرمة، كلية التربية،جامعة أم القرى.

٦٣-دانش، عائشة محمد .(١٤٠٢/١٤٠٣هـ). واقع التدريب التربوي أثناء الخدمة لمعلمات المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة (دراسة تقويمية)، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية،جامعة أم القرى .

٦٤-زمزمي، خيرية ناجي .(١٤١٣هـ). دراسة تقويمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمدارس المتوسطة والثانوية للبنات بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة،مكة المكرمة، كلية التربية،جامعة أم القرى.

٦٥-سفر، صالحة محمد .(١٤١٩/١٤٢٠هـ). تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمدن (مكة المكرمة-جدة-الطائف) بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٦٦-الشريف، بسمة محمد .(١٤١٨هـ). تدريب معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة بمدينة مكة/أساليبه المعاصرة/صعوبات التطبيق/درجة الاستفادة ،رسالة ماجستير غير منشورة،مكة المكرمة،كلية التربية،جامعة أم القرى.

٦٧-صادق، حصة محمد .(١٩٩٠م). تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر،رسالة دكتوراه غيرمنشورة،مصر،القاهرة، جامعة عين شمس.

٦٨-الغافري، راشد سليمان .(١٤١٧هـ/١٩٩٦م). تقويم برنامج دورة الإدارة المدرسية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، سلطنة عُمان ، جامعة اليرموك .

٦٩-الغامدى، محمد أحمد .(١٤١٩هـ). تقويم برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي القرآن الكريم بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم من وجهة نظرهم ومشرفي التربية الإسلامية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٧٠-الغيثي، راشد محمد .(١٩٩٥م). دراسة تحليلية لنظام تدريب مديري مدارس المرحلة الابتدائية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، مصر ، جامعة حلوان .

٧١-فلاته، علي عبد الله .(١٤٠٨هـ). دراسة استطلاعية تقويمية لبرنامج تدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ضوء حاجاتهم بمدينة جده، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٧٢-كيفي، عدنان أحمد .(١٤٠٢هـ/١٩٨٢م). أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية،رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٧٣-المطيري، سعود مشخص .(١٤١٢هـ). دراسة وصفية لتحديد حاجات معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة للتدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين بالمنطقة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة،مكة المكرمة،كلية التربية، جامعة أم القرى .

٧٤-معدي، أحمد حسين .(١٤١٦هـ/١٩٩٦م). دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين بالمنطقة الغربية من وجهة نظرهم لعام ١٤١٤هـ، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

خامساً: المؤتمرات .

٧٥-بن دهيش، خالد عبد الله .(١٤١٣هـ/١٩٩٣م). "إستراتيجية مقترحة لتطوير إعداد المعلمات وتدريبهن بالرئاسة العامة لتعليم البنات"، الكتاب العلمي المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية المنعقد في رحاب جامعة أم القرى في الفترة من١٣-١٥/٤/١٩٩٣م، ج١، ص ص٨٧-١٠٥ .

٧٦-الحصين، عبد الله علي وعساس، فتحية معتوق .(١٤١٣هـ/١٩٩٣م). " تقويم برنامج الدبلوم العام في التربية بكليتي التربية للبنات بمكة المكرمة وجدة"، الكتاب العلمي المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية المنعقد في رحاب جامعة أم القرى في الفترة من١٣-١٥/٤/١٩٩٣م، ج٤، ص ص٢٤١-٢٧٩ .

٧٧-الزهراني، علي عبد الله والكسناوي، محمود محمد .(١٤١٣هـ/١٩٩٣م). " أنموذج مقترح لتطوير برنامج دورة مديري مدارس التعليم العام في ضوء مرئيات المتدربين بمركز الدورات التدريبية بمكة المكرمة بجامعة أم القرى " ، الكتاب العلمي المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية المنعقد في رحاب جامعة أم القرى في الفترة من١٣-١٩٩٣/٤/١٥م، ج٤، ص ص٣٣١-٤٠١ .

٧٨-السلمي، علي .(١٩٧٦م)." الأسس النظرية لتخطيط التدريب " ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية تونس: جامعة الدول العربية، المؤتمر العربي الأول للتدريب .

٧٩-عبد الحميد،عبد الله عبد الحميد .(١٤١٥هـ/١٩٩٤م). "الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء توجيهات المنهج المطور في البحرين" مج ٢، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مناهج التعليم بين الإيجابيات والسلبيات المؤتمر العلمي السادس، الفترة من ٨-١١أغسطس: بل برنت للطباعة والتصوير، ص ص٣٠٧-٣٣٨ .

٨٠-منظمة اليونسكو .(١٩٧٥م). "توصيات حول تغير دور المدرس وتأثير ذلك على إعداده للمهنة وعلى تدريبه أثناء الخدمة "، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، المؤتمر الدولي للتربية الخامس والثلاثون ،حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ، المنامة : إدارة التربية، من ٢٣-٢٩ نوفمبر ،ص ص٧٥-٨٥ .

سادساً : الدوريات والمجلات.

٨١-أبو ناب، أحمد محمد .(د.ت). تفعيل دور مراكز التدريب لتحقيق استمرارية التدريب وشموليته، اللقاء الأول لمسئولي ومشرفي التدريب بالمدينة المنورة، المدينة المنورة : وزارة المعارف ،الإدارة العامة للتعليم .

٨٢-الأنصاري، عنبرة حسين والادريسي، أسماء عمر.(١٤٠٧/١٤٠٨هـ).أثر الدورات التدريبية في الرفع من مستوى أداء المعلمة ،مكة المكرمة: إدارة التوجيه التربوي.

٨٣-بن محفوظ، سعيد .(د.ت). نحو تدريب فاعل، محافظة جدة : وزارة المعارف ، الإدارة العامة للتعليم .

٨٤- بنتن، نجاة طاهر[أ] .(د.ت). تقر يرعن برنامج كفاية التقويم لمعلمة اللغة الإنجليزية للمرحلة المتوسطة والثانوية من ١٤٢٠/١٠/١٦هـ إلى١٤٢٠/١١/١هـ، مكة المكرمة : شعبة التدريب ، مركز التدريب التربوي .

٨٥- بنتن، نجاة طاهر [ب].(د.ت). تقرير برنامج مهارات تدريس الإملاء والخط في المرحلة الابتدائية ، مكة المكرمة : شعبة التدريب ، مركز التدريب التربوي .

٨٦- بنتن، نجاة طاهر [ج].(د.ت). تقرير برنامج مهارات تدريس مادة العلوم للمرحلة الابتدائية، مكة المكرمة : شعبة التدريب ، مركز التدريب التربوي .

٨٧-بنتن، نجاة طاهر [د] .(د.ت).تقرير برنامج المديرات والمساعدات المستجدات للفترة من ١٤٢٠/١٢/٢٦هـ حتى١٤٢١/١/١٤هـ، مكة المكرمة : شعبة التدريب ، مركز التدريب التربوي .

٨٨- الحزيم، هدى خالد .(د.ت). التدريب التربوي في القطيف خلال عشر سنوات (١٤٠٩-١٤١٩هـ)، الإدارة العامة لتعليم البنات بالمنطقة الشرقية، إدارة الإشراف التربوي، محافظة القطيف : مطابع الرضا .

٨٩-الثبيتي، ضيف الله عواض .(١٩٩٤م)."دراسة تقويمية لدورة مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر المديرين "، بحث مقبول للنشر في مجلة التربية المعاصرة، القاهرة : جامعة عين شمس .

٩٠-حريري، هاشم بكر.(١٤٠٣هـ). "دور كلية التربية في تطوير التدريب التربوي بجامعة أم القرى (دراسة ميدانية) "سلسلة البحوث التربوية والنفسية ٣ ، مكة المكرمة : جامعة أم القرى معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي ،مركز البحوث التربوية والنفسية .

٩١-حسن، محمد يوسف ، وزهير أحمد الكاظمي.(١٩٨٩م). "التدريب التربوي أثناء الخدمة لمديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية) "،مجلة كلية التربية، العدد الخامس، جامعة أسيوط : مطبعة جامعة أسيوط ، ص ص ٥٠٠-٥٢٧ .

٩٢-حمدان، محمد زياد .(١٤٠٩هـ/١٩٨٩م). "تطوير العاملين المدرسيين أثناء الخدمة برامجهم ونموذج مقترح لمراكزهم "، سلسلة المكتبة التربوية السريعة، الرسالة٥٥، عمان : دار التربية الحديثة .

٩٣-الزعبي، طلال ، وأحمد الخطيب ، وسليمان الجماعيني.(١٩٩٢م). "اتجاهات المتدربين في مديرية تربية الزرقاء نحو المرحلة الأولى من البرنامج التدريبي ومدى تلبيته لحاجاتهم " ، رسالة المعلم ، العدد الثالث والثلاثون ، الأردن ، ص ص٢٤-٣٢ .

٩٤-السلمي، علي .(١٤٠٣هـ/١٩٨٣م). " التدريب " مكتبة رجل الأعمال، سلسلة كتيبات يصدرها مجلس الغرفة التجارية الصناعية السعودية ١ .

٩٥-السلوم، محمد بن عبد العزيز.(١٤١٠هـ)." التدريب أهداف وفوائد "، سلسلة الإصدارات الإعلامية للديوان العام للخدمة المدنية٩ : مطابع جامعة أم القرى .

٩٦-سيف، فيليب صابر.(١٩٦٤م)." التدريب والنمو المهني للمعلم " مجلة التربية الحديثة، العدد الأول ،السنة الثامنة والثلاثون، القاهرة: الجامعة الأمريكية،ص ص١٢٣-١٢٧.

٩٧-الصالح، صباح أحمد. (د.ت). إضاءات حول تعليم البنات بالمملكة العربية السعودية من عام ١٣٨٠هـ إلى عام ١٤١٩هـ، الإدارة العامة لتعليم البنات بالمنطقة الشرقية، إدارة الإشراف التربوي ، محافظة القطيف : مطابع الرضا .

٩٨-صبيح، نبيل أحمد .(١٩٧٧م). "دراسة تحليلية لتجارب الدول الأجنبية في مجال تدريب المعلمين في أثناء الخدمة " ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، القاهرة : إدارة التربية، الفترة من ٢٠-٢٦أبريل، ص ص١٨٣-٢٦٤ .

٩٩-صلاح، لبيبة .(١٩٧٥م). " أساليب التدريب أثناء الخدمة "، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، المنامة : إدارة التربية، الفترة من ٢٣-٢٩نوفمبر، ص ص١٠٥-١١٩ .

١٠٠-طلبه، عبد الله .(١٤٠٩هـ/١٩٨٩م). "مقومات عملية تقويم التدريب "، المجلة العربية للتدريب، العدد الخامس ، الرياض : المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، ص ص٢٩-٥٧ .

١٠١-عبد الجواد، نور الدين محمد ، ومصطفى محمد متولي.(١٤١٣هـ/١٩٩٣م). " مهنة التعليم في دول الخليج العربية " ، الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج .

١٠٢-عبد المقصود، محمد السعيد .(١٩٧٧م)."مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهياكلها التنظيمية بالبلاد العربية "، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة : إدارة التربية، الفترة من٢٠-٢٦ أبريل، ص ص١٩-٣٧ .

١٠٣- عبد الموجود، محمد عزت .(١٩٧٥م). " تدريب المعلمين أثناء الخدمة دراسة في المفهوم والوظيفة "،المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنامة: إدارة التربية ، الفترة من ٢٣-٢٩ نوفمبر، ص ص٥٥-٧٤ .

١٠٤-العزيزي، محمد أحمد .(١٩٧٥م)." المتابعة والتقويم لبرامج التدريب والمتدربين"، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ،حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنامة : إدارة التربية، الفترة من ٢٣-٢٩ نوفمبر، ص ص١٩٣-٢٥٣ .

١٠٥-الغامدي، محمد وآخرون .(١٤٠٠هـ). "مشكلات المدرس في عامه الأول " ، مكة المكرمة، شركة مكة .

١٠٦-القرشي، حسان ضيف الله .(١٤١١هـ). " أثر مدة التدريب أثناء الخدمة على رفع كفاية مدير المدرسة " ،مجلة جامعة أم القرى للبحوث العلمية، العدد الرابع ،السنة الثالثة، ص ص٢٠٣-٢٣٩ .

١٠٧-قطب، يوسف صلاح الدين .(١٩٧٥م)." التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وتنظيم الأجهزة المشرفة عليه "، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ،حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنامة : إدارة التربية، الفترة من ٢٣-٢٩ نوفمبر، ص ص٨٧-٩٩ .

١٠٨-كركمان، جلوي محمد .(١٤١٨هـ/١٩٩٧م). " الحاجة إلى مراكز للتدريب التربوي "،مجلة المعرفة، العدد السادس والعشرون ، الرياض : وزارة المعارف ، ص ص٢٦-٢٧ .

١٠٩-كركمان، جلوي محمد .(د.ت). المعلمة إعدادها وتدريبها من خلال تجربة إدارة تعليم البنات بمحافظة بيشه، اللقاء السادس لمديري التعليم ١٦-١٧/١٠/١٤١٩هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١١٠-محمود، إبراهيم .(١٩٨٨م). " دليل الحقائب التدريبية في مجالات الإدارة "، سلسلة البحوث الإدارية٣٢١، المنظمة العربية للعلوم الإدارية:إدارة البحوث والدراسات.

١١١-محمود، محمد مالك .(١٩٨٩م). " تدريب معلمي المرحلة الابتدائية في أثناء الخدمة دراسة مقارنة "، مجلة التربية المعاصرة، العدد الثالث عشر، ص ص٩١-١١٢.

١١٢-مركز البحوث للغرفة التجارية الصناعية بجدة .(١٤٠٤هـ/١٩٨٣م)." التدريب وأهميته للعاملين في منشآت الأعمال السعودية " ، كتاب إرشادي رقم ٧ سلسلة مطبوعات مركز البحوث، جدة : الغرفة التجارية الصناعية .

١١٣- مكتب التربية العربي لدول الخليج .(١٤٠٣هـ/١٩٨٣م). " تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج العربي دراسة تحليلية مقارنة "، الرياض : المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج .

١١٤-مكتب التربية العربي لدول الخليج .(١٤٠٦هـ/١٩٨٦م)." تقويم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدول الخليج العربي نموذج مقترح "، الكويت : المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج .

١١٥-موسى، عبد الحكيم موسى .(١٤١٠هـ)." دراسة وصفية لتحديد حاجات مديري المدارس المتوسطة والثانوية التدريبية بالمملكة العربية السعودية"، سلسلة البحوث التربوية والنفسية ، مكة المكرمة: جامعة أم القرى ، كلية التربية ، ص ص٤١-٧٩ .

١١٦-موسى،عبد الحكيم موسى .(١٤١٦هـ/١٩٩٥م). "تقويم برامج مركز الدورات التدريبية بكلية التربية من وجهة نظر مديري المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والموجهين التربويين على مدى ثلاثة أعوام"،مجلة جامعة أم القرى، العدد الحادي عشر، السنة التاسعة، مكة المكرمة، ص ص١٣٥-١٨٧ .

١١٧-يوسف، عبد القادر.(١٩٨٤م)." نحو تحديد احتياجات التدريب لدى مختلف فئات العاملين في التربية "، المجلة العربية للبحوث التربوية ، العدد الثاني ،المجلد الرابع، ،المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : إدارة البحوث التربوية ، ص ص٢٨-٤٣ .

١١٨-يوسف، عبد القادر.(١٩٨٥م)." نحو إعداد وتدريب العاملين في الوطن العربي"، سلسلة دراسات ووثائق حول التعليم والتنمية في الوطن العربي ، العدد ١١ : مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الوطن العربي .

سابعاً : المطبوعات والوثائق الرسمية.

١١٩- الإدارة العامة لبرامج إعداد المعلمات .(١٤٠٧هـ). تقرير عن إعداد المعلمة خلال سبعة وعشرين عاما ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٠- الإدارة العامة للتخطيط .(د.ت). التقرير السنوي للرئاسة العامة لتعليم البنات، الرياض: الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢١- الإدارة العامة للتدريب التربوي [أ].(د.ت). إحصائية منجزات التدريب التربوي للعاملات بالرئاسة العامة لتعليم البنات للعام الدراسي ١٤١٦/١٤١٧هـ ، الرياض: الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٢- الإدارة العامة للتدريب التربوي [ب].(د.ت).دليل منجزات التدريب للمناطق التعليمية للعام ١٤١٦هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٣- الإدارة العامة للتدريب التربوي [ج].(د.ت). دليل منجزات التدريب للمناطق التعليمية للعام ١٤١٧هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٤- الإدارة العامة للتدريب التربوي .(١٤١٩هـ). بشأن توفير مراكز ثابتة للتدريب في المناطق، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٥- الإدارة العامة للتدريب التربوي .(١٤٢٠/١٤٢١هـ). نبذة تعريفية عن الإدارة العامة للتدريب التربوي ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٦- الإدارة العامة للتطوير الإداري .(د.ت). الهيكل التنظيمي بأهدافه ومهامه للإدارات العامة لتعليم البنات بالمناطق ذات الفئة (أ) والمطبقة اعتبارا من ١٤١٣/٢هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٧- الإدارة العامة للتطوير الإداري .(١٤٢٠هـ). مراحل تطور التدريب أثناء الخدمة بالرئاسة منذ نشأتها إلى وقتنا الحاضر، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٢٨- الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب .(١٤٠٥هـ). دليل التدريب ، الرياض : وزارة المعارف .

١٢٩- الرئاسة العامة لتعليم البنات .(د.ت). التقرير السنوي عن منجزات الرئاسة العامة لتعليم البنات ١٤١٠هـ-١٩٩٠م، الرياض : دار الهلال .

١٣٠- الرئاسة العامة لتعليم البنات .(١٤١٢هـ/١٩٩٢م). تعليم البنات في المملكة العربية السعودية خلال اثنين وثلاثين عاما من بداية ١٣٨٠هـ إلى نهاية ١٤١١هـ، اللقاء السنوي الأول لمسئولي تعليم البنات للفترة من ٣-١٤١٢/١١/٥هـ ، الرياض : المطابع الأهلية للأوفست .

١٣١-الرئيس العام لتعليم البنات ، ولجنة مختصة.(د.ت). تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية خلال مائة عام ١٣١٩هـ-١٤٢٠هـ ، الرياض : الرئاسة العامة لتعليم البنات .

١٣٢-السميري، حصة قاسم .(د.ت). مهام شعبة التدريب، مكة المكرمة : إدارة الإشراف التربوي .

١٣٣- شعبة التدريب التربوي [أ] .(د.ت). شعبة التدريب التربوي هدفها-مهامها-أنشطتها، محافظة جدة : إدارة الإشراف التربوي .

١٣٤- شعبة التدريب التربوي [ب].(د.ت). مركز التدريب العام ، محافظة جدة : إدارة الإشراف التربوي .

١٣٥- شعبة التدريب التربوي [ج] .(د.ت). منجزات أعمال قسم التدريب التربوي، مكة المكرمة : إدارة الإشراف التربوي .

١٣٦- شعبة التدريب التربوي .(١٤١٢هـ). اقتراح إعداد مركز تدريب للمعلمات يخدم العاملات في مراحل التعليم العام، محافظة جدة : الإدارة العامة لتعليم البنات .

١٣٧- شعبة التدريب التربوي .(١٤٢٠هـ). مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة، مكة المكرمة : الإدارة العامة لتعليم البنات، إدارة الإشراف التربوي .

١٣٨-شعبة التدريب التربوي والابتعاث [أ].(د.ت). بيان بالبرامج التدريبية المنفذة في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٠هـ/١٤٢١هـ ،محافظة جدة: إدارة الإشراف التربوي.

١٣٩- شعبة التدريب التربوي والابتعاث [ب].(د.ت). شعبة التدريب التربوي إنشاؤها/ تطورها/ مهامها/ إنجازاتها من عام ١٤١٢هـ حتى عام ١٤٢٠هـ، محافظة جدة : إدارة الإشراف التربوي .

١٤٠- شعبة التدريب التربوي والابتعاث .(١٤٢٠هـ). تقرير المنجزات التدريبية لعام١٤١٩/ ١٤٢٠هـ، محافظة جدة : إدارة الإشراف التربوي .

١٤١-الشؤون التعليمية .(د.ت). تدريب معلم الكبار، الرياض : وزارة المعارف .

ثامناً:المراجع الأجنبية .

142-Al-gabbani,Faisal M.(1989).In- service Training Needs Assessment in Saudi Arabia : Present and Future . Ph.D, Dissertation,The Florida Stat University, U.S.A .

143-Al-Saadat, Abdullah Ebrahim.(1985). Assessing the In-service Training Needs of Teachers of English as Aforeign Language in Saudi Arabia. The Pennsylvania State University, Unpublished Master , The Pennsylvania State University.

144-Al-Thobaitey Dhaifall A.(1988). Middle School Social Studies Instruction In Saudi Arabia : Perception Of In-Service Needs. Ph.D, Dissertation, Michigan State University.

145-Fresko,Barbara and Ben-Chaim,David.(1986). "Experience ,Education and The Teachers" Teacher Education, Great In-service Needs Of Mathematic Britain,Vol.2 No.2,pp.245-249

الملاحق

ملاحق الدراسة

- البرامج التدريبية المنفذة في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة منذ نشأته وحتى عام ١٤٢٠هـ.
- إحصائية بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب العام بمحافظة جدة منذ ١٤١٣هـ وحتى عام ١٤٢٠هـ .
- الخطاب الموجه إلى السادة أعضاء هيئة التحكيم .
- قائمة بأسماء الأساتذة محكمي أداة الدراسة .
- الاستبانة في صورتها النهائية .
- خطابات عميد كلية التربية للسماح بتطبيق أداة الدراسة .
- خطاب مديرة الإشراف التربوي لمديرة مركز التدريب التربوي(العام) بمحافظة جدة .
- خطاب مديرة إدارة الإشراف التربوي لمديرة مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة .
- التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة .

ملحق رقم ١

- البرامج التدريبية المنفذة في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة منذ نشأته وحتى عام ١٤٢٠هـ

البرامج التدريبية المنفذة في مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة منذ نشأته وحتى عام ١٤٢٠هـ

م	البرنامج التدريبي المنفذ	فترة التنفيذ	
		الفصل	العام
١	تنمية المهارات للمديرات والمساعدات المستجدات.	الثاني	١٤١٩هـ
٢	تنمية المهارات التدريسية لمادة التاريخ لمعلمات المرحلة المتوسطة والثانوية.	الأول	١٤٢٠هـ
٣	مهارات التدريس لمادة التربية الفنية لمعلمات المرحلة المتوسطة.	الأول	١٤٢٠هـ
٤	كفاية التقويم لمعلمة اللغة الإنجليزية للمرحلة المتوسطة والثانوية.	الثاني	١٤٢٠هـ
٥	مهارات تدريس مادة العلوم للمرحلة الابتدائية.	الثاني	١٤٢٠هـ
٦	مهارات تدريس الإملاء والخط في المرحلة الابتدائية.	الثاني	١٤٢٠هـ
٧	الإدارة المدرسية للمديرات والمساعدات المستجدات.	الثاني	١٤٢٠هـ

يعتمد / مديرة إدارة الإشراف التربوي بمكة المكرمة

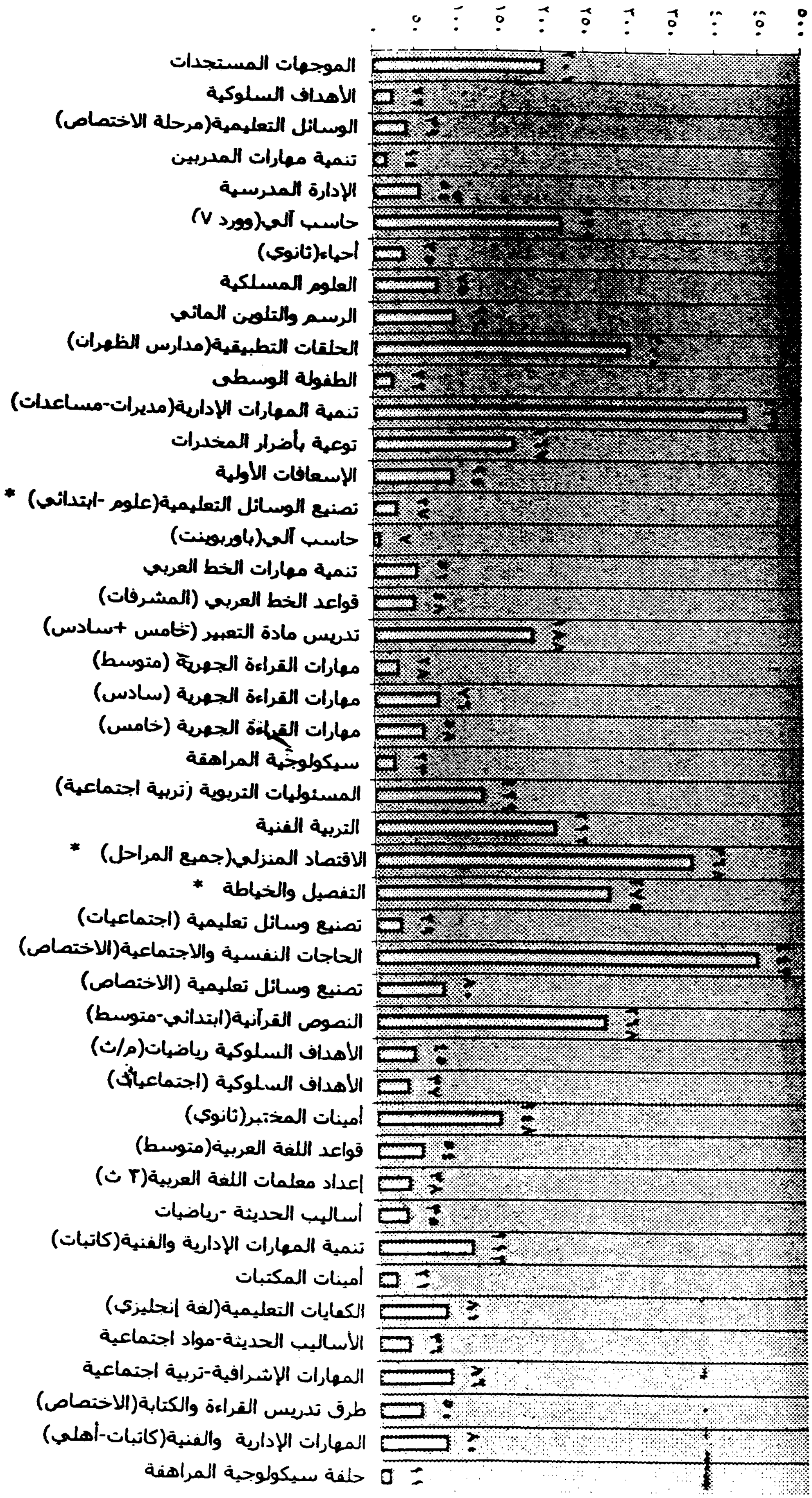
شادية بنت محمد باشماخ

الرئاسة العامة لتعليم البنات
إدارة تعليم البنات بمكة المكرمة
إدارة الإشراف التربوي

ملحق رقم ٢

إحصائية بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب العام بمحافظة جدة منذ ١٤١٣هـ وحتى عام ١٤٢٠هـ

أ. إحصائية بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمركز التدريب العام بمحافظة جدة منذ عام ١٤١٣هـ وحتى عام ١٤٢٠هـ



ملحق رقم ٣

- الخطاب الموجه إلى السادة أعضاء هيئة التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الموضوع: تحكيم استبانه

سعادة الأستاذ الدكتور / 		الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد...

أفيد سعادتكم بأني إحدى طالبات الدراسات العليا وأقوم حالياً بإعداد بحث لنيل درجة الماجستير من قسم المناهج وطرق التدريس شعبة إشراف تربوي بجامعة أم القرى عنوانه:

((تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات)) .

ويهدف البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :

س١: ما مدى أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة؟

س٢: ما مدى خدمة البرنامج لاحتياجات التدريب في المجالات المختارة؟

س٣: ما مدى أهمية الأساليب التدريبية المختارة؟

س٤: ما مدى توفر الأساليب التدريبية المختارة؟

س٥: ما مدى أهمية أساليب تقويم المتدربات المختارة؟

س٦: ما مدى توفر أساليب تقويم المتدربات المختارة؟

س٧: ما مدى توفر ومناسبة العوامل المساعدة بالمركز لتحقيق أهداف البرامج التدريبية؟

س٨: ما أهم المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز؟

س٩: ما مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج؟

س١٠:ما المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركز من برامج تدريبية ؟

ونظراً لخدمتكم في ميدان التربية والتعليم وخبرتكم في هذا الحقل الحيوي،وإيماناً بجهودكم الكبيرة في هذا الجانب وللاستنارة بآرائكم السديدة يسعدني أن أضع هذه الاستبانة بين أيديكم لتحكيمها وإبداء مرئياتكم وملاحظاتكم نحو مدى ملاءمة المحاور لأسئلة الدراسة، والمقياس الثلاثي،وصلاحية العبارات لكل محور من حيث اللغة والمعنى.انظر المثال بالصفحة رقم (٢).

ولسعادتكم خالص الشكر والتقدير،،،

الباحثة/ فائزة أحمد بكر رواس

ملحق رقم ٤

- قائمة بأسماء الأساتذة محكمي أداة الدراسة

قائمة بأسماء الأستاذة محكمي أداة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى .

م	الاســـــــم	الدرجة العلمية	القســـــــم
١	أ.د. حسن علي مختار	أستاذ دكتور	المناهج وطرق التدريس
٢	أ.د. حفيظ محمد حافظ المزروعي	أستاذ دكتور	المناهج وطرق التدريس
٣	أ.د. سعد عبد الله الزهراني	أستاذ دكتور	الإدارة التربوية والتخطيط
٤	أ.د. سليمان محمد الوابلي	أستاذ دكتور	المناهج وطرق التدريس
٥	أ.د. عبد الحكيم موسى مبارك	أستاذ دكتور	المناهج وطرق التدريس
٦	أ.د. محمد حمزه السليماني	أستاذ دكتور	علم النفس
٧	د. أميرة طه بخش	أستاذ مشارك	التربية الإسلامية والمقارنة
٨	د. جويبر ماطر الثبيتي	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية والتخطيط
٩	د. عبد الرزاق أحمد ظفر	أستاذ مشارك	المناهج وطرق التدريس
١٠	د. علياء عبد الله الجندي	أستاذ مشارك	المناهج وطرق التدريس
١١	د. زكريا يحيي لآل	أستاذ مشارك	المناهج وطرق التدريس
١٢	د. هالة طه بخش	أستاذ مشارك	المناهج وطرق التدريس
١٣	د. ابتسام حسين الجفري	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
١٤	د. أحمد عبد الله السقاف	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
١٥	د. إكرام عقيل برديسي	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
١٦	د. جواهر أحمد قناديلي	أستاذ مساعد	الإدارة التربوية والتخطيط
١٧	د. رقية عبد اللطيف مندورة	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
١٨	د. صالح محمد السيف	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
١٩	د. صباح محمد الخريجي	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
٢٠	د. عزيزة عبد الرحمن العيدروس	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس
٢١	د. مرزوق إبراهيم القرشي	أستاذ مساعد	المناهج وطرق التدريس

ملحق رقم ٥

◘ الاستبانة في صورتها النهائية

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم المناهج وطرق التدريس
شعبة " إشراف التربوي "

استبانة عن دراسة بعنوان

تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدرِّبات والمتدربات

((جزء من مطلب مكمل لنيل درجة الماجستير في الإشراف التربوي من كلية التربية – قسم المناهج وطرق التدريس))

مقدمة من الطالبة : فائزه بنت أحمد بن بكر رواس
إشراف الدكتور / ضيف الله بن عواض بن حمود الثبيتي

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المدربة/المتدربة .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . . وبعد

إن الاستبانة المرفقة وضعت بهدف جمع المعلومات الميدانية لبحث بعنوان " تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات" وهو جزء مكمل للحصول على درجة الماجستير في الإشراف التربوي من قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة أم القرى، ويهدف للكشف عن آراء المدربات والمتدربات حول واقع برامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة وما ينبغي أن تكون عليه من حيث أهمية الاحتياج للتدريب ومدى خدمة البرنامج له، والأساليب التدريبية، وأساليب تقويم تحصيل المتدربات، والمشكلات التي تعترض تنفيذ البرامج، والعوامل المساعدة لتحقيق أهدافها. ولاشك أن إجابتك على الاستبانة بدقة وموضوعية ستلقي الضوء على واقع تلك ا لبرامج وتساهم في تطويرها.

وفي الختام أقدر لكِ جهدك في الإجابةِ عن أسئلة الاستبانة واقتطاع بعضاً من وقتكِ الثمين،وثقي أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

وتقبلي شكري و تقديري على حسن تعاونكِ وتجاوبكِ وجزاكِ الله خيراً.

الباحثة

فائزة بنت أحمد بكر رواس

توضيح

تتكون هذه الاستبانة من قسمين :

القسم الأول: يبحث عن معلومات عامة تتعلق بمعرفة بعض الجوانب الأساسية للمشاركات في الإجابة عليها.

القسم الثاني: يحتوي على محاور الدراسة وفقا لما وضع لها من أسئلة في الأبعاد التالية:

الاحتياجات التدريبية للمتدربات، أساليب التدريب، أساليب تقويم المتدربات،العوامل المساعدة على تحقيق أهداف البرامج التدريبية أثناء التنفيذ،مبنى مركز التدريب ومدى مناسبته للبرامج المنفذة به، المشكلات التي تعترض تنفيذ البرامج التدريبية،المقترحات التي تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه مركز التدريب.

أختي الكريمة/ للإجابة على فقرات الاستبانة يرجى مراعاة الآتي:

-التكرم بتعبئة المعلومات العامة في الصفحة التالية المخصصة لذلك.

-التأكد من فهم مقياس فقرات الاستبانة قبل الشروع في الإجابة عليها.

-وضع إشارة(✓) أمام كل فقرة من الاستبانة في الاختيار الذي يعبر عن وجهة نظرك وذلك كما في المثال التالي:

مدى الأهمية			م	أسلوب التدريب	مدى التوفر		
مهم	مهم إلى حدما	غير مهم			متوفر	متوفر إلى حدما	غير متوفر
	✓		١	المحاضرة	✓		

وبالنظر إلى المثال السابق نجد أن المجيبة ترى أن الأسلوب التدريبي(المحاضرة) مهم إلى حد ما في البرنامج التدريبي أما من حيث إجابتها على الجانب الآخر فترى أنه متوفر.

أخيرا:

أرجو التكرم بإضافة الفقرات التي لم ترد بالاستبانة وترين أنها جديرة بالذكر في نهاية كل محور من محاور الدراسة.

بسم الله الرحمن الرحيم

أولاً: المعلومات العامة:

الرجاء التكرم بوضع إشارة (✓) أمام العبارة الملائمة أو كتابة الإجابة إذا كان السؤال يتطلب ذلك فيما يلي:

- اسم البرنامج التدريبي المشاركة فيه:..

....

- نوع المشاركة في البرنامج التدريبي الحالي:

⇐مدربة ( )

⇐متدربة ( )

- مقر مركز التدريب:

⇐مكة المكرمة ( )

⇐ جدة ( )

- المؤهل العلمي:...

- التخصص:...

- مدة الخدمة من بدء التعيين:

⇐ من ١-٤سنوات. ( )

⇐ من٥-٨سنوات. ( )

⇐ من ٩-١٢سنه. ( )

⇐ أكثر من ١٢سنه. ( )

- الوظيفة الحالية:..

- المرحلة التعليمية التي تعملين بها:

⇐ابتدائي. ( )

⇐متوسط. ( )

⇐ثانوي. ( )

⇐ أخرى تذكر...

ثانيا: محاور وأبعاد الدراسة وهي كما يلي :

أولا: مدى أهمية الاحتياج للتدريب وخدمة البرنامج له في المجالات التالية :

مدى أهمية الاحتياج للتدريب			م	الاحتياج التدريبي	مدى خدمة البرنامج للاحتياج		
مهم	مهم إلى حد ما	غير مهم			عالية	متوسطة	ضعيفة
			١	مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات			
			٢	كيفية تطبيق النظريات الخاصة بدوافع التعلم لدى الطالبات			
			٣	مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي			
			٤	معرفة المهارات المسهمةفي بناء علاقات إنسانيةسليمة داخل المدرسة			
			٥	مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات			
			٦	معرفة طرق البحث التربوي			
			٧	المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها			
			٨	معرفة عوامل التفوق الدراسي لدى الطالبات			
			٩	معرفة عوامل الابتكار الدراسي لدى الطالبات			
			١٠	مناقشة الاتجاهات السلبية نحو تطبيق المبادئ التربوية المعاصرة			
			١١	مناقشة أساليب التعاون مع أولياء الأمور لمتابعة تحصيل الطالبات			
			١٢	مناقشة أساليب ملاحظة ومتابعة سلوك الطالبات			
			١٣	معرفة أساليب الحوار والتفاعل الإيجابي			
			١٤	معرفة الطرق العلمية للحصول على البيانات أو المعلومات			
			١٥	معرفة أساليب الاختبارات التشخيصية			
			١٦	كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات			
			١٧	كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم			
			١٨				
			١٩				

ثانياً: مدى أهمية وتوفر الأســاليب التدريبية التالية :

مدى الأهمية			م	أسلوب التدريـــــــــب	مدى التوفر		
مهم	مهم إلى حد ما	غير مهم			متوفر	متوفر إلى حد ما	غير متوفر
			١	المحاضرة			
			٢	حلقات النقاش الدائرية المتبادلة			
			٣	الزيارات الميدانية			
			٤	تمثيل الأدوار			
			٥	العصف الذهني (استمطار الأفكار)			
			٦	الندوات			
			٧	التعليم المبرمج			
			٨	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)			
			٩	العروض التلفازية			
			١٠	دراسة الحالة			
			١١	التعليم المصغر			
			١٢	الحقيبة التدريبية			
			١٣	الدروس النموذجية			
			١٤	المناقشة			
			١٥	الحوار			
			١٦				
			١٧				

ثالثا: مدى أهمية وتوفر أســـاليب تقويم المتدربات التالية :

مدى الأهمية			م	أسلوب التقويـــــم	مدى التوفر		
مهم	مهم إلى حد ما	غير مهم			متوفر	متوفر إلى حد ما	غير متوفر
			١	الملاحظة			
			٢	المقابلة			
			٣	الاستفتاء (استطلاع الرأي)			
			٤	التقويم الذاتي			
			٥	الاختبارات التحريرية			
			٦	الاختبارات الشفوية			
			٧	الاختبارات العملية			
			٨	نسبة الحضور في البرنامج			
			٩	تقديم البحوث			
			١٠	المشروعات التطبيقية			
			١١	تحليل مشكلات العمل			
			١٢	تقديم التقارير			
			١٣				
			١٤				

رابعا: مدى توفر ومناسبة العوامـــل المساعدة التالية :

مدى توفر العامل			م	العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	مدى مناسبة العامل		
متوفر	متوفر إلى حد ما	غير متوفر			مناسب	مناسب إلى حد ما	غير مناسب
			١	تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي			
			٢	مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي			
			٣	المكتبة المتخصصة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي			
			٤	الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية			
			٥	الكوادر المتخصصة في التدريب			
			٦	الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي			
			٧	تنظيم الجدول اليومي			
			٨	التنوع في أساليب التقويم			
			٩	الخدمات والتسهيلات الإدارية مثل: التصوير.الخ			
			١٠	المواصلات من وإلى مركز التدريب			
			١١	التنوع في أساليب التدريب			
			١٢	الجانب التطبيقي في البرنامج التدريبي			
			١٣	المصادر والمراجع المعينة			
			١٤	التخطيط لموضوعات الجانب النظري من البرنامج التدريبي			
			١٥	التخطيط لموضوعات الجانب التطبيقي من البرنامج التدريبي			
			١٦	إشراك المتدربات في تحديد الحاجات التدريبية			
			١٧	إشراك المتدربات في وضع بعض أهداف البرنامج التدريبي			
			١٨	إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج			
			١٩	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب النظري			
			٢٠	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب التطبيقي			
			٢١	العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج التدريبي			
			٢٢	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)			
			٢٣	تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية			
			٢٤	الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات			
			٢٥	الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات			
			٢٦	موضوعية التقويم للمتدربات			
			٢٧				
			٢٨				

خامسا: مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج من حيث العناصر الآتية :

المسلسل	العنصر	مدى المناسبة		
		مناسب	مناسب إلى حد ما	غير مناسب
١	موقع مبنى مركز التدريب			
٢	قاعات التدريب من حيث السعه			
٣	قاعات التدريب من حيث التهوية والتكييف			
٤	قاعات التدريب من حيث الإضاءة			
٥	قاعة المحاضرات			
٦	الورش التدريبية(المشاغل التربوية)			
٧	المكتبة المتخصصة			
٨	مركز الوسائل التعليمية			
٩	المعامل			
١٠	المكتبة السمعية والبصرية			
١١	المكان المخصص للراحة			
١٢	الكافتيريا			
١٣	المقاعد			
١٤	المكاتب			
١٥	طاولات المناقشة			
١٦				
١٧				

سادسا:فضلا اكتبي أهم خمس مشكلات ترين أنها تحد من فاعلية البرامج التدريبية بالمركز.

١)...

....

٢)...

....

٣)...

....

٤)...

....

٥)...

....

سابعا:فضلا اكتبي أهم خمس مقترحات ترين أنها سوف تساعد على النهوض بمستوى ما يقدمه المركـــز من برامج تدريبية.

١)...

....

٢)...

....

٣)...

....

٤)...

....

٥)...

....

ملحق رقم ٦

- خطابات عميد كلية التربية للسماح بتطبيق أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

...كة العربية السعودية
...زارة التعليم العالى
...معة أم القرى

الرقم : ١٤١٠/١/٢ك ت
التاريخ : ١٤٢٠/١٠/٢٤
المشفوعات : لف ١٠

إدارة تعليم البنات بمكة المكرمة
مكتب : ...
رقم الوارد : ٦٨٧٦
التاريخ : ٢٥/١٠/١٤٢٠هـ
المرفقات : ...

سعادة مدير عام تعليم البنات
بمكة المكرمة حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

نفيدكم بأن الطالبة/ فائزة بنت احمد بكر رواس ، احدى طالبات قسم المناهج وطرق التدريس بكليـــة التربية بجامعة أم القرى ، وتحتاج إلى تطبيق الاستبانة على المدربات والمتدربات في مراكز التدريب بمحافظة جدة ومكة المكرمة ، بعنوان :

" الواقع والمأمول لبرامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة مـــن وجهة المدربات والمتدربات "

آمل التكرم بمساعدة المذكورة وتسهيل مهمتها لتطبيق الاستبانة الخاصة بدراستها .

شاكرين لكم كريم تعاونكم .

وتقبلوا خالص التحية ،،،

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

د. صالح بن محمد صالح السيف

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

...ة أم القرى
...المكرمة ص . ب : ٧١٥
... : جامعة ام القرى مكة
... عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
...سميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
...ون : ٠٢ـ٥٥٧٤٦٤٤ (١٠ خطوط)

مطابع جامعة ام القرى

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ٦/١/١٤٢٠ ك ت
التاريخ : ١٤٢٠/١/٢٤
المشفوعات : لمعه ١٠

سعادة مدير عام تعليم البنات
بمحافظة جدة   حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته   وبعد ..

نفيدكم بأن الطالبة/ فائزة بنت احمد بكر رواس ، احدى طالبات قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى ، وتحتاج إلى تطبيق الاستبانة على المدربات والمتدربات في مراكـز التدريـب بمحافظة جدة ومكة المكرمة ، بعنوان :

" الواقع والمأمول لبرامج مركز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة المدربات والمتدربات "

آمل التكرم بمساعدة المذكورة وتسهيل مهمتها لتطبيق الاستبانة الخاصة بدراستها .

شاكرين لكم كريم تعاونكم .

وتقبلوا خالص التحية ،،،

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

د. صالح بن محمد صالح السيف

البحوث والدراسات
لتسهيل مهمة المذكورة والمتابعة

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jamenka SJ
Facsimile 5564560
Tel 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

مطابع جامعة أم القرى

ملحق رقم ٧

- خطاب مديرة الإشراف التربوي لمديرة مركز التدريب التربوي(العام) بمحافظة جدة

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
الإدارة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة
الإدارة العامة لتعليم البنات بمحافظة جدة

وحدة الدراسات والبحوث التربوية

عدد ٦/١/٣٤٧
تاريخ ١٠/٥/١٤٢٠هـ
لفه
الموضوع تسهيل مهمة باحثة

المكرمة/ مديرة المدرسة مركز التدريب التربوي المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. وبعد:

نفيدكم أن الطالبة/ ناشرة أحمد بكر رواس بصدد القيام بتطبيق ميداني لبحثها بعنوان (الواقع والمأمول لبرامج مراكز التدريب) عليه نأمل التكرم بتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق استباناتها على المدربات والمتدربات التربويات.

مع الشكر والتقدير،،، ،،، ،،،

مديرة إدارة الإشراف التربوي

د. طريفة سعود الشويعر

ص.ص.

ملحق رقم ٨

- خطاب مديرة إدارة الإشراف التربوي لمديرة مركز التدريب التربوي بمكة المكرمة

الرئاسة العامة لتعليم البنات — الرقم/ ....

الإدارة العامة لتعليم البنات — التاريخ/ ....

المكرمة/ المساعدة ... [handwritten] ... حفظها الله،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

عمل اللازم وشكراً ☑	الدراسة والإفادة ☐	المفاهمة ☐	المتابعة ☐
اعتماد موجبه مع الشكر ☐	للأمر بما يلزم ☐	للتأشير والإعادة ☐	حسب المفاهمة ☐
التوقيع ☐	للطبع ☐	للحفظ في ملف ☐	لفتح ملف ☐

ملاحظات ☐ ....

....

....

مديرة الإشراف التربوي

شادية بنت محمد باشماخ

١/١١/١٤٢٠هـ

المكرمة/المشرفة الأولى لقسم ([handwritten]) المحترمة،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

عمل اللازم وشكراً ☑	الدراسة والإفادة ☐	المفاهمة ☐	المتابعة ☐
اعتماد موجبه ☐	للأمر بما يلزم ☐	للتأشير والإعادة ☐	حسب المفاهمة ☐
للتوقيع ☐	للطبع ☐	للحفظ في ملف ☐	لفتح ملف ☐

ملاحظات .... [handwritten] ....

....

....

مساعدة المرحلة/ .... [handwritten]

التوقيع/ .... [signature] ٢/١١

المكرمة/المشرفة .... المحترمة،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

....

....

المشرفة الأولى / ....

سميرة باجنيد

التوقيع/ ....

ملحق رقم ٩

(١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩)

التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي

لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة

ملحق (٩-١) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية الاحتياج للتدريب في المجالات المختارة .

التسلسل وفقاً للمتوسط	الاحتياج التدريبي	مدى الأهمية								المتوسط الحسابي
		مهم ٢,٧٠-٣		مهم إلى حدما ٢,٤٠-٢,٦٩		غير مهم من٢.٣٩فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات	٣١٨	٨٩,١	٣٥	٩,٨	٤	١.١	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٨
٢	كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم	٢٩٧	٨٣,٢	٥٥	١٥,٤	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٨١
٣	مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي	٢٩٢	٨١,٨	٦٠	١٦,٨	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٠
٤	مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات	٢٨٣	٧٩,٣	٧٣	٢٠,٤	١	٠,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٩
٥	المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها	٢٨٨	٨٠,٦	٦٢	١٧,٤	٧	٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٨
٦	معرفة المهارات المسهمه في بناء علاقات إنسانية سليمة داخل المدرسة	٢٨١	٧٨,٧	٧١	١٩,٩	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٧
٧	مناقشة أساليب ملاحظة ومتابعة سلوك الطالبات	٢٧٥	٧٧,٠	٧٧	٢١,٦	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٥
٨	كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات	٢٦١	٧٣,١	٨٩	٢٤,٩	٧	٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٧١
٩	معرفة عوامل التفوق الدراسي لدى الطالبات	٢٥٧	٧٢,٠	٩٤	٢٦,٣	٦	١,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٠
١٠	مناقشة أساليب التعاون مع أولياء الأمور لمتابعة تحصيل الطالبات	٢٥٨	٧٢,٣	٨٩	٢٤,٩	١٠	٢,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٩
١١	كيفية تطبيق النظريات الخاصة بدوافع التعلم لدى الطالبات	٢٥١	٧٠,٣	٩٥	٢٦,٦	١١	٣,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٧
١٢	معرفة أساليب الحوار والتفاعل الإيجابي	٢٤٥	٦٨,٦	١٠٤	٢٩,١	٨	٢,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٦
١٣	معرفة عوامل الابتكار الدراسي لدى الطالبات	٢٣٤	٦٥,٥	١١٢	٣١,٤	١١	٣,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٢
١٤	مناقشة الاتجاهات السلبية نحو تطبيق المبادئ التربوية المعاصرة	٢٣٥	٦٥,٨	١٠٧	٣٠,٠	١٥	٤,٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٦١
١٥	معرفة الطرق العلمية للحصول على البيانات أو المعلومات	٢٠٩	٥٨,٥	١٢٧	٣٥,٦	٢١	٥,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٢
١٦	معرفة أساليب الاختبارات التشخيصية	٢٠٤	٥٧,١	١٢٢	٣٤,٢	٣١	٨,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٨
١٧	معرفة طرق البحث التربوي	١٥٨	٤٤,٢	١٦٧	٤٦,٨	٣٢	٩,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٥

ملحق (٩-٢) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول خدمة البرنامج للاحتياجات التدريبية المختارة .

التسلسل وفقا للمتوسط	الاحتياج التدريبي	مدى خدمة البرنامج للاحتياج التدريبي								المتوسط الحسابي
		عالية ٢,٧٠-٣		متوسطة ٢,٤٠-٢,٦٩		ضعيفة من٢,٣٩ فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	مناقشة الطرق الفعالة لإرشاد وتوجيه الطالبات	١٦١	٤٥,١	١٤٥	٤٠,٦	٥١	١٤,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٠
٢	مناقشة المشكلات التي تحد من التحصيل الدراسي لدى الطالبات	١٥٤	٤٣,١	١٥٥	٤٣,٤	٤٨	١٣,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٩
٣	المواقف الفعلية لمقابلة المشكلات والعمل على حلها	١٤٧	٤١,٣	١٥٣	٤٢,٩	٥٧	١٦,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٥
٤	مناقشة الوسائل الفعالة لربط العملية التربوية بالمجتمع المحلي	١٤١	٣٩,٥	١٦٤	٤٥,٩	٥٢	١٤,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٤
٥	معرفة المهارات المسهمه في بناء علاقات إنسانية سليمة داخل المدرسة	١٤٦	٤٠,٩	١٠٩	٣٠,٥	١٠٢	٢٨,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,١٢
٦	معرفة أساليب الحوار والتفاعل الإيجابي	١٢٥	٣٥,٠	١٤٩	٤١,٧	٨٣	٢٣,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,١١
٧	معرفة عوامل التفوق الدراسي لدى الطالبات	١١٢	٣١,٣	١٥٢	٤٢,٦	٩٣	٢٦,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٥
٨	مناقشة أساليب ملاحظة ومتابعة سلوك الطالبات	١١٦	٣٢,٥	١٣٩	٣٨,٩	١٠٢	٢٨,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٣
٩	معرفة الطرق العلمية للحصول على البيانات أو المعلومات	١١٤	٣١,٩	١٣٢	٣٧,٠	١١١	٣١,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٠
١٠	مناقشة أساليب التعاون مع أولياء الأمور لمتابعة تحصيل الطالبات	١٠٩	٣٠,٥	١٣٨	٣٨,٧	١١٠	٣٠,٨	٣٥٧	١٠٠	١.٩٩
١١	كيفية تطبيق النظريات الخاصة بدوافع التعلم لدى الطالبات	٨٧	٢٤,٤	١٧٤	٤٨,٧	٩٦	٢٦,٩	٣٥٧	١٠٠	١,٩٧
١٢	مناقشة الاتجاهات السلبية نحو تطبيق المبادئ التربوية المعاصرة	٨٦	٢٤,٠	١٦٣	٤٥,٧	١٠٨	٣٠,٣	٣٥٧	١٠٠	١,٩٣
١٣	كيفية التعامل مع الطالبات ذوات صعوبات التعلم	١٠٢	٢٨,٦	١١٤	٣١,٩	١٤١	٣٩,٥	٣٥٧	١٠٠	١,٨٩
١٤	كيفية التعامل مع الطالبات الموهوبات	٨٦	٢٤,١	١٣٥	٣٧,٨	١٣٦	٣٨,١	٣٥٧	١٠٠	١,٨٦
١٥	معرفة أساليب الاختبارات التشخيصية	٧٣	٢٠,٥	١٥٩	٤٤,٥	١٢٥	٣٥,٠	٣٥٧	١٠٠	١,٨٥
١٦	معرفة عوامل الابتكار الدراسي لدى الطالبات	٦٧	١٨,٧	١٦٢	٤٥,٤	١٢٨	٣٥,٩	٣٥٧	١٠٠	١,٨٢
١٧	معرفة طرق البحث التربوي	٦٠	١٦,٨	١٥٠	٤٢,٠	١٤٧	٤١,٢	٣٥٧	١٠٠	١,٧٥

ملحق (٩-٣) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية الأســاليب التدريبية .

التسلسل وفقا للمتوسط	أسلوب التدريب	مدى الأهمية								المتوسط الحسابي
		مهم ٢,٧٠-٣		مهم إلى حدما ٢,٤٠-٢,٦٩		غير مهم من ٢,٣٩فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	المناقشة	٣١٦	٨٨,٥	٤١	١١,٥	–	–	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٨
٢	الحوار	٣١٩	٨٩,٣	٣٦	١٠,١	٢	٠,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٨
٣	حلقات النقاش الدائرية المتبادلة	٢٩٧	٨٣.٢	٥٦	١٥,٧	٤	١.١	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٢
٤	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	٢٧٦	٧٧,٣	٦٩	١٩,٣	١٢	٣,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٣
٥	الدروس النموذجية	٢٧٣	٧٦,٥	٦٦	١٨,٥	١٨	٥,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٧١
٦	المحاضرة	٢٥٤	٧١,١	٩٧	٢٧,٢	٦	١,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٩
٧	الزيارات الميدانية	٢٥٧	٧٢,٠	٨٣	٢٣,٢	١٧	٤,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٧
٨	العروض التلفازية	٢٢٩	٦٤,١	١١٧	٣٢,٨	١١	٣,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٦١
٩	دراسة الحالة	٢٤٠	٦٧,٢	٩٨	٢٧,٥	١٩	٥,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٦١
١٠	الحقيبة التدريبية	٢٢١	٦١,٩	١١٨	٣٣,١	١٨	٥,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٦
١١	العصف الذهني (استمطار الأفكار)	٢٠٨	٥٨,٣	١١٨	٣٣,٠	٣١	٨,٧	٣٥٧	١٠٠	٢.٤٩
١٢	التعليم المبرمج	١٩٢	٥٣,٨	١٤٢	٣٩,٨	٢٣	٦,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٧
١٣	الندوات	١٧٣	٤٨,٥	١٥٥	٤٣,٤	٢٩	٨,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٠
١٤	التعليم المصغر	١٦٠	٤٤,٨	١٧٠	٤٧,٦	٢٧	٧,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٧
١٥	تمثيل الأدوار	١٧٨	٤٩,٩	١٣٠	٣٦,٤	٤٩	١٣,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٦

ملحق (٩-٤) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر الأساليب التدريبية

التسلسل وفقاً للمتوسط	أسلوب التدريب	مدى التوفر								المتوسط الحسابي
		متوفر ٣-٢,٧٠		متوفر إلى حدما ٢,٦٩-٢,٤٠		غير متوفر من ٢,٣٩فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	المحاضرة	٣٠٨	٨٦,٣	٤٦	١٢,٩	٣	٠,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٥
٢	المناقشة	٢٥٩	٧٢,٥	٨٦	٢٤,١	١٢	٣,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٩
٣	الحوار	٢٥٤	٧١,١	٨٧	٢٤,٤	١٦	٤,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٦
٤	حلقات النقاش الدائرية المتبادلة	٢٠٠	٥٦,٠	١١٨	٣٣,١	٣٩	١٠,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٥
٥	الدروس النموذجية	١٤٣	٤٠,٠	١٢٨	٣٥,٩	٨٦	٢٤,١	٣٥٧	١٠٠	٢,١٦
٦	الزيارات الميدانية	١٢٧	٣٥,٦	٧٩	٢٢,١	١٥١	٤٢,٣	٣٥٧	١٠٠	١,٩٣
٧	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	١٠٩	٣٠,٦	٩٩	٢٧,٧	١٤٩	٤١,٧	٣٥٧	١٠٠	١,٨٨
٨	العصف الذهني (استمطار الأفكار)	٩٢	٢٥,٨	١٢٩	٣٦,١	١٣٦	٣٨,١	٣٥٧	١٠٠	١,٨٧
٩	العروض التلفازية	١٠٣	٢٨,٩	٨٦	٢٤,١	١٦٨	٤٧,١	٣٥٧	١٠٠	١,٨١
١٠	دراسة الحالة	٨٠	٢٢,٤	١٢٣	٣٤,٥	١٥٤	٤٣,٠	٣٥٧	١٠٠	١,٧٩
١١	الندوات	٨٣	٢٣,٢	١١١	٣١,١	١٦٣	٤٥,٧	٣٥٧	١٠٠	١,٧٧
١٢	الحقيبة التدريبية	٨٨	٢٤,٦	٨٢	٢٣,٠	١٨٧	٥٢,٤	٣٥٧	١٠٠	١,٧٢
١٣	تمثيل الأدوار	٦٨	١٩,٠	٩٨	٢٧,٥	١٩١	٥٣,٥	٣٥٧	١٠٠	١.٦٥
١٤	التعليم المصغر	٥٢	١٤,٦	١٠٥	٢٩,٤	٢٠٠	٥٦,٠	٣٥٧	١٠٠	١,٥٨
١٥	التعليم المبرمج	٥٧	١٦,٠	٨٨	٢٤,٦	٢١٢	٥٩,٤	٣٥٧	١٠٠	١,٥٦

ملحق (٩-٥) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أهمية أســـاليب تقويم المتدربات .

التسلسل وفقا للمتوسط	أسلوب التقويـــــم	مدى الأهمية								المتوسط الحسابي
		مهم ٢,٧٠-٣		مهم إلى حدما ٢,٤٠-٢,٦٩		غير مهم من٢,٣٩ فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	نسبة الحضور في البرنامج	٣١٩	٨٩,٣	٣٦	١٠,١	٢	٠,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٨
٢	تحليل مشكلات العمل	٢٦٦	٧٤,٥	٧٩	٢٢,١	١٢	٣,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٧١
٣	التقويم الذاتي	٢٦٢	٧٣,٤	٨٠	٢٢,٤	١٥	٤,٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٩
٤	الملاحظة	٢٤٧	٦٩,٢	١٠٦	٢٩,٧	٤	١.١	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٨
٥	الاستفتاء (استطلاع الرأي)	٢٣١	٦٤,٧	١٢١	٣٣,٩	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٣
٦	الاختبارات العملية	٢١٨	٦١,١	١١١	٣١,١	٢٨	٧,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٣
٧	المشروعات التطبيقية	١٩٨	٥٥,٥	١٣١	٣٦,٧	٢٨	٧,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٧
٨	المقابلة	١٨٤	٥١,٦	١٥٤	٤٣,١	١٩	٥,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٦
٩	تقديم التقارير	١٩٣	٥٤,١	١٣٤	٣٧,٥	٣٠	٨,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٥
١٠	الاختبارات الشفوية	١٧٩	٥٠,١	١٣٢	٣٧,٠	٤٦	١٢,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٧
١١	الاختبارات التحريرية	١٧٦	٤٩,٣	١٢٨	٣٥,٩	٥٣	١٤,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٤
١٢	تقديم البحوث	١٢٥	٣٥,٠	١٥٩	٤٤,٥	٧٣	٢٠,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,١٤

ملحق (٩-٦) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر أساليب تقويم المتدربات .

التسلسل وفقا للمتوسط	أسلوب التقويم	مدى التوفر								المتوسط الحسابي
		متوفر ٣-٢,٧٠		متوفرإلىحدما ٢,٦٩-٢,٤٠		غير متوفر من ٢,٣٩فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	نسبة الحضور في البرنامج	٣٠٣	٨٤,٩	٤٨	١٣,٤	٦	١,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٣
٢	الملاحظة	٢٢١	٦١,٩	١٠٢	٢٨,٦	٣٤	٩,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٢
٣	الاستفتاء (استطلاع الرأي)	١٨٥	٥١,٨	١٣٥	٣٧,٨	٣٧	١٠,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٤١
٤	الاختبارات الشفوية	١٧٠	٤٧,٧	١٠٤	٢٩,١	٨٣	٢٣,٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٤
٥	الاختبارات التحريرية	١٦٨	٤٧,٠	٩٧	٢٧,٢	٩٢	٢٥,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٢١
٦	التقويم الذاتي	١٥٦	٤٣,٧	١١٥	٣٢,٢	٨٦	٢٤,١	٣٥٧	١٠٠	٢,١٩
٧	تحليل مشكلات العمل	١٣٢	٣٧,٠	١٥٩	٤٤,٥	٦٦	١٨,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,١٨
٨	الاختبارات العملية	١٥٦	٤٣,٧	١٠٣	٢٨,٩	٩٨	٢٧,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,١٦
٩	المشروعات التطبيقية	١٣٨	٣٨,٦	١٢٣	٣٤,٥	٩٦	٢٦,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,١١
١٠	تقديم التقارير	١٢٠	٣٣,٦	١٤٩	٤١,٧	٨٨	٢٤,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٩
١١	المقابلة	١١٩	٣٣,٣	١٢٨	٣٥,٩	١١٠	٣٠,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٢
١٢	تقديم البحوث	٨٤	٢٣,٥	١١٤	٣١,٩	١٥٩	٤٤,٦	٣٥٧	١٠٠	١,٧٩

ملحق (٩-٧) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توفر العوامـــل المساعدة .

التسلسل وفقا للمتوسط	العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	مدى توفر العامل								المتوسط الحسابي
		متوفر ٢,٧٠-٣		متوفرإلى حدما ٢,٤٠-٢,٦٩		غير متوفر من ٢,٣٩فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	تنظيم الجدول اليومي	٢٩٥	٨٢,٦	٦١	١٧,١	١	٠,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٢
٢	الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات	٢٩٢	٨١.٨	٥٧	١٦,٠	٨	٢.٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٩
٣	الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي	٢٨٥	٧٩,٨	٧٠	١٩,٦	٢	٠,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٩
٤	الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات	٢٧٢	٧٦,٢	٧٨	٢١,٨	٧	٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٤
٥	الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية	٢٦٧	٧٤,٨	٨٣	٢٣,٢	٧	٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٢
٦	الكوادر المتخصصة في التدريب	٢٦٢	٧٣,٤	٩٠	٢٥,٢	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٢
٧	العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج	٢٦٨	٧٥,١	٥٥	١٥,٤	٣٤	٩,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٥
٨	تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية	٢٢٩	٦٤,١	١١٨	٣٣,١	١٠	٢,٨	٣٥٧	١٠٠	٢.٦١
٩	موضوعية التقويم للمتدربات	٢٣٥	٦٥,٨	١٠١	٢٨,٣	٢١	٥,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٩
١٠	التنوع في أساليب التقويم	٢٢٣	٦٢,٥	١١٥	٣٢,٢	١٩	٥,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٧
١١	التخطيط لموضوعات الجانب النظري من	٢١٢	٥٩,٤	١٢٩	٣٦,١	١٦	٤,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٤
١٢	الخدمات والتسهيلات الإدارية مثل: التصوير.الخ	٢٢٢	٦٢,٢	٩٢	٢٥,٨	٤٣	١٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٠
١٣	الجانب التطبيقي في البرنامج التدريبي	٢٠٩	٥٨,٥	١١٧	٣٢,٨	٣١	٨,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٩
١٤	التنوع في أساليب التدريب	٢٠٢	٥٦,٦	١٣٠	٣٦,٤	٢٥	٧,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٩
١٥	تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي	١٩٦	٥٤,٩	١٣٤	٣٧,٥	٢٧	٧,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٧
١٦	التخطيط لموضوعات الجانب التطبيقي من	١٩٠	٥٣,٢	١٣٢	٣٧,٠	٣٥	٩,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٣
١٧	مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج	١٧٧	٤٩,٦	٩٧	٢٧,٢	٨٣	٢٣,٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٦
١٨	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	١٣٤	٣٧,٥	١٢٧	٣٥,٦	٩٦	٢٦,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,١٠
١٩	المصادر والمراجع المعينة	١٤٣	٤٠,٠	٩٦	٢٦,٩	١١٨	٣٣,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٧
٢٠	إشراك المتدربات في تحديد الحاجات التدريبية	١٣٧	٣٨,٤	٨٨	٢٤,٦	١٣٢	٣٧,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٠١
٢١	إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج	١٢٠	٣٣,٦	٩٨	٢٧,٥	١٣٩	٣٨,٩	٣٥٧	١٠٠	١,٩٤
٢٢	المكتبة المتخصصة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	٩٩	٢٧,٧	٩٣	٢٦,١	١٦٥	٤٦,٢	٣٥٧	١٠٠	١,٨١
٢٣	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب التطبيقي	٩٧	٢٧,٢	٩٥	٢٦,٦	١٦٥	٤٦,٢	٣٥٧	١٠٠	١,٨١
٢٤	إشراك المتدربات في وضع بعض أهداف البرنامج	٨٠	٢٢,٤	٨٧	٢٤,٤	١٩٠	٥٣,٢	٣٥٧	١٠٠	١,٦٩
٢٥	المواصلات من وإلى مركز التدريب	٩٣	٢٦,١	٥٤	١٥,١	٢١٠	٥٨,٨	٣٥٧	١٠٠	١,٦٧
٢٦	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب النظري	٧٦	٢١,٣	٨٠	٢٢,٤	٢٠١	٥٦,٣	٣٥٧	١٠٠	١,٦٥

ملحق (٩-٨) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة العوامـــل المساعدة .

التسلسل وفقا للمتوسط	العوامل المساعدة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	مدى مناسبة العامل: مناسب ٣-٢,٧٠		مناسب إلى حدما ٢,٦٩-٢,٤٠		غير مناسب من ٢,٣٩ فأقل		مجموع		المتوسط الحسابي
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	الإشراف الإداري على البرنامج التدريبي	٣٠٧	٨٦,٠	٤٦	١٢,٩	٤	١.١	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٤
٢	تنظيم الجدول اليومي	٢٩٩	٨٣,٧	٥٢	١٤,٦	٦	١,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٢
٣	العلاقات الإنسانية بين كافة أطراف البرنامج	٢٩٧	٨٣,٢	٥٥	١٥,٤	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٨١
٤	الكوادر المتخصصة في التدريب	٢٩٢	٨١,٨	٦١	١٧,١	٤	١.١	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٠
٥	الارتباط بين البرنامج ومستقبل عمل المتدربات	٢٩٠	٨١,٢	٦٥	١٨,٢	٢	٠,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٨٠
٦	الارتباط بين البرنامج وطبيعة عمل المتدربات	٢٨٩	٨١,٠	٦١	١٧,٠	٧	٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٩
٧	الوقت المخصص للراحة بين اللقاءات اليومية	٢٦٣	٧٣,٧	٨١	٢٢,٧	١٣	٣,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٠
٨	موضوعية التقويم للمتدربات	٢٥٨	٧٢,٣	٩٠	٢٥,٢	٩	٢,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٩
٩	تهيئة الجو الملائم المحقق للأهداف التدريبية	٢٤٧	٦٩,٢	١٠٥	٢٩,٤	٥	١,٤	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٧
١٠	التنوع في أساليب التدريب	٢٤٢	٦٧,٨	١٠٥	٢٩,٤	١٠	٢,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٥
١١	التخطيط لموضوعات الجانب النظري من	٢٤٣	٦٨,١	١٠٥	٢٩,٤	٩	٢,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٥
١٢	الجانب التطبيقي في البرنامج التدريبي	٢٤٦	٦٨,٩	٩٦	٢٦,٩	١٥	٤,٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٦٤
١٣	التنوع في أساليب التقويم	٢٣٨	٦٦,٦	١٠٢	٢٨,٦	١٧	٤,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٦١
١٤	الخدمات والتسهيلات الإدارية مثل: التصوير.الخ	٢٣٨	٦٦,٧	٨٨	٢٤,٦	٣١	٨,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٨
١٥	التخطيط لموضوعات الجانب التطبيقي من	٢١٠	٥٨,٨	١٢٤	٣٤,٧	٢٣	٦,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٢
١٦	مركز الوسائل التعليمية أثناء انعقاد البرنامج	٢٠٣	٥٦,٩	١٢٩	٣٦,١	٢٥	٧,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٩
١٧	إشراك المتدربات في تحديد الحاجات التدريبية	١٩١	٥٣,٥	١٢٣	٣٤,٥	٤٣	١٢,٠	٣٥٧	١٠٠	٢,٤١
١٨	المصادر والمراجع المعينة	١٩١	٥٣,٥	١١٩	٣٣,٣	٤٧	١٣,٢	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٠
١٩	تنسيق الفترة الزمنية لانعقاد البرنامج التدريبي	١٨٠	٥٠,٤	١١٩	٣٣,٣	٥٨	١٦,٣	٣٥٧	١٠٠	٢.٣٤
٢٠	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	١٨١	٥٠,٧	١١٣	٣١,٧	٦٣	١٧,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٣
٢١	إشراك المتدربات في تنفيذ البرنامج	١٦٩	٤٧,٣	١٣٦	٣٨,١	٥٢	١٤,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٣٢
٢٢	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب التطبيقي	١٥٢	٤٢,٦	١٤١	٣٩,٥	٦٤	١٧,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٤
٢٣	إشراك المتدربات في وضع بعض أهداف البرنامج	١٣٩	٣٨,٩	١٥١	٤٢,٣	٦٧	١٨,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٠
٢٤	المكتبة المتخصصة أثناء انعقاد البرنامج التدريبي	١٤١	٣٩,٥	١٣٧	٣٨,٤	٧٩	٢٢,١	٣٥٧	١٠٠	٢,١٧
٢٥	إشراك المتدربات في تخطيط الجانب النظري	١٣٣	٣٧,٢	١٤٨	٤١,٥	٧٦	٢١,٣	٣٥٧	١٠٠	٢,١٦
٢٦	المواصلات من وإلى مركز التدريب	١٥١	٤٢,٣	٩٠	٢٥,٢	١١٦	٣٢,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٩

ملحق (٩-٩) يوضح التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى مناسبة مبنى مركز التدريب التربوي الذي نفذ به البرنامج .

التسلسل وفقا للمتوسط	العنصر	مدى مناسبته								المتوسط الحسابي
		مناسب ٢,٧٠-٣		مناسب إلى حدما ٢,٤٠-٢,٦٩		غير مناسب من ٢,٣٩فأقل		مجموع		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١	قاعات التدريب من حيث الإضاءة	٢٧٧	٧٧,٦	٧٤	٢٠,٧	٦	١,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٧٥
٢	قاعات التدريب من حيث التهوية	٢٣٣	٦٥,٢	١٠٣	٢٨,٩	٢١	٥,٩	٣٥٧	١٠٠	٢,٥٩
٣	طاولات المناقشة	٢٠٩	٥٨,٥	١١٧	٣٢,٨	٣١	٨,٧	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٩
٤	المقاعد	١٩٨	٥٥,٤	١٠٧	٣٠,٠	٥٢	١٤,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٠
٥	المكاتب	١٨٨	٥٢,٧	١٢٤	٣٤,٧	٤٥	١٢,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٤٠
٦	المكان المخصص للراحة	١٦٣	٤٥,٦	١٣٣	٣٧,٣	٦١	١٧,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٨
٧	قاعة المحاضرات	١٥٥	٤٣,٤	١٥٠	٤٢,٠	٥٢	١٤,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٨
٨	موقع مبنى مركز التدريب	١٧٧	٤٩,٦	١٠٢	٢٨,٦	٧٨	٢١,٨	٣٥٧	١٠٠	٢,٢٧
٩	الكافتيريا	١٤٣	٤٠,٠	١٣٧	٣٨,٤	٧٧	٢١,٦	٣٥٧	١٠٠	٢,١٨
١٠	قاعات التدريب من حيث السعة	٩٧	٢٧,٢	١٦٩	٤٧,٣	٩١	٢٥,٥	٣٥٧	١٠٠	٢,٠١
١١	مركز الوسائل التعليمية	١١٤	٣١,٩	١٣٢	٣٧,٠	١١١	٣١,١	٣٥٧	١٠٠	٢,٠٠
١٢	الورش التدريبية (المشاغل التربوية)	١٠٦	٢٩,٧	١٤٣	٤٠,١	١٠٨	٣٠,٣	٣٥٧	١٠٠	١,٩٩
١٣	المعامل	٨٥	٢٣,٨	١٤١	٣٩,٥	١٣١	٣٦,٧	٣٥٧	١٠٠	١,٨٧
١٤	المكتبة المتخصصة	٨٧	٢٤,٣	١٣٣	٣٧,٣	١٣٧	٣٨,٤	٣٥٧	١٠٠	١,٨٦
١٥	المكتبة السمعية والبصرية	٧١	١٩,٩	١٠٢	٢٨,٦	١٨٤	٥١,٥	٣٥٧	١٠٠	١,٦٨